



Федеральное агентство морского и речного транспорта  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования

**ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
МОРСКОГО И РЕЧНОГО ФЛОТА  
имени адмирала С. О. МАКАРОВА**

---

**Институт МЕЖДУНАРОДНОГО ТРАНСПОРТНОГО МЕНЕДЖМЕНТА**

*Кафедра налогообложения и бухгалтерского учета*

**Е. А. Лаврентьева**

# **УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ**

*Учебник*

*Рекомендован Федеральным учебно-методическим объединением  
в системе высшего образования по укрупненной группе специальностей  
и направлений подготовки 26.00.00 «Техника и технологии кораблестроения  
и водного транспорта» в качестве учебника для реализации основной  
профессиональной образовательной программы высшего образования  
по направлению подготовки 26.03.01 «Управление водным транспортом  
и гидрографическое обеспечение судоходства»*

Санкт-Петербург  
Издательство ГУМРФ имени адмирала С. О. Макарова  
2018

УДК 658.3  
ББК 65.9(2) 242  
**Л13**

**Л13 Лаврентьева, Е. А.** Управление социально-трудовыми отношениями: учебник / Е. А. Лаврентьева. — СПб.: Изд-во ГУМРФ им. адм. С. О. Макарова, 2018. — 492 с.

ISBN 978-5-9509-0304-5

В учебнике рассмотрены основные положения управления социально-трудовыми отношениями работников организаций. Приведены практические ситуации по реализации трудовых отношений, социального обеспечения персонала во внутрифирменном менеджменте.

Учебник предназначен для студентов, обучающихся по направлениям подготовки: 38.03.01 «Экономика», 38.03.02 «Менеджмент», 26.03.01 «Управление водным транспортом и гидрографическое обеспечение судоходства», 09.03.03 «Прикладная информатика».

Рекомендован Федеральным учебно-методическим объединением в системе высшего образования по укрупненной группе специальностей и направлений подготовки 26.00.00 «Техника и технологии кораблестроения и водного транспорта» в качестве учебника для реализации основной профессиональной образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 26.03.01 «Управление водным транспортом и гидрографическое обеспечение судоходства». Экспертное заключение от 20.10.2017 г.

Совместно с О. Н. Якубовой подготовлены гл. 10 и 11.

**Рецензенты:**

*Курошева Г. М.*, д-р экон. наук, проф., зав. каф. (ФГБОУ ВО «ГУМРФ имени адмирала С. О. Макарова»);

*Исаева А. А.*, канд. экон. наук, директор по судоходству на внутренних водных путях (ОООР «Российская палата судоходства»); заместитель генерального директора по кадровой политике (ОАО «Московское речное пароходство»).

*Мартынов П. В.*, директор по персоналу (ПАО «Северо-Западное пароходство»).

ISBN 978-5-9509-0304-5

© ФГБОУ ВО «ГУМРФ имени адмирала С. О. Макарова», 2018  
© Лаврентьева Е. А., 2018

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ .....	5
ГЛАВА 1. Теоретические основы управления социально-трудовыми отношениями .....	6
1.1. Понятийная основа социально-трудовых отношений .....	6
1.2. Типология и факторы формирования социально-трудовых отношений .....	15
1.3. Сущность управления социально-трудовыми отношениями .....	22
1.4. Роль социального партнерства в формировании и реализации государственной политики в сфере труда .....	29
ГЛАВА 2. Качество и уровень жизни населения .....	36
2.1. Теоретические подходы к оценке качества и уровня жизни населения .....	36
2.2. Показатели оценки качества и уровня жизни населения .....	42
2.3. Прожиточный минимум .....	53
ГЛАВА 3. Международное регулирование социально-трудовых отношений .....	63
3.1. Регулирование социально-трудовых отношений на международном уровне .....	63
3.2. Международные стандарты труда .....	77
3.3. Перспективы развития международного регулирования социально-трудовых отношений .....	94
ГЛАВА 4. Конвенция 2006 г. о труде в морском судоходстве .....	101
4.1. Общие положения международного трудового стандарта для моряков .....	101
4.2. Структура и правовое обеспечение реализации Конвенции в России .....	105
4.3. Контроль за соблюдением выполнения международных трудовых норм моряков .....	120
ГЛАВА 5. Коллективно-договорная система социально-трудовых отношений .....	140
5.1. Система регулирования социально-трудовых отношений .....	140
5.2. Порядок ведения коллективных переговоров .....	146
5.3. Роль соглашений в регулировании социально-трудовых отношений .....	149
5.4. Коллективный договор .....	156
ГЛАВА 6. Занятость населения .....	164
6.1. Нормативно-правовая база регулирования занятости населения .....	164
6.2. Основные понятия в области занятости населения .....	168
6.3. Организационный механизм выплаты пособий по безработице .....	171
ГЛАВА 7. Организационно-правовые основы формирования трудовых отношений работников .....	180
7.1. Сущность трудовых отношений работников .....	180
7.2. Трудовые договоры работников .....	186
7.3. Особенности формирования трудовых отношений работников плавящего состава судов морского и речного флота .....	194
ГЛАВА 8. Особенности формирования доходов работников .....	200
8.1. Международные требования по оплате труда работников .....	200
8.2. Нормативно-законодательная база по формированию доходов работников .....	209

8.3. Структура доходов работников .....	215
8.4. Методические подходы к оценке дифференциации доходов работников.....	222
ГЛАВА 9. Социальное обеспечение и социальная защита населения и персонала организаций.....	236
9.1. Сущность социальной государственной политики .....	236
9.2. Понятие социального обеспечения населения .....	241
9.3. Оценка уровня социальной защищенности персонала организаций .....	243
9.4. Государственные внебюджетные фонды .....	247
ГЛАВА 10. Пособия и компенсации за счет Фонда социального страхования РФ.....	259
10.1. Пособия работникам на случай временной нетрудоспособности .....	259
10.2. Пособия гражданам, имеющим детей.....	271
10.3. Страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний .....	281
ГЛАВА 11. Пенсионное обеспечение в России .....	291
11.1. Страховые взносы в Пенсионный фонд России .....	291
11.2. Виды и структура пенсий .....	296
11.3. Условия назначения и порядок расчета страховой пенсии по старости.....	302
11.4. Особенности пенсионного обеспечения работников водного транспорта.....	308
11.5. Негосударственное пенсионное обеспечение .....	311
11.6. Зарубежные системы пенсионного обеспечения .....	315
ГЛАВА 12. Управление социально-экономическим развитием организации .....	325
12.1. Сущность управления организацией как социально-экономическим комплексом .....	325
12.2. Методы управления социально-экономическим развитием организаций .....	330
12.3. Выбор рационального варианта социально-экономического развития организации .....	340
Приложение 1 .....	352
Приложение 2 .....	378
Приложение 3 .....	382
Приложение 4 .....	388
Приложение 5 .....	443
Приложение 6 .....	456
Приложение 7 .....	467
Приложение 8 .....	471
Приложение 9 .....	474
Приложение 10 .....	475
Приложение 11 .....	477
Приложение 12 .....	479
Приложение 13 .....	481
Приложение 14 .....	482
ГЛОССАРИЙ .....	483

## ВВЕДЕНИЕ

Целью учебника «Управление социально-трудовыми отношениями» является подготовка бакалавров в области управления социальными и трудовыми отношениями.

Основными задачами дисциплины являются:

– овладение знаниями теоретических основ социально-трудовых отношений, социального партнерства, оценки уровня и качества жизни населения, установления прожиточного минимума, коллективно-договорной системы на различных уровнях управления, международного регулирования социально-трудовых отношений, формирования трудовых отношений между работником и работодателем, социального обеспечения и социальной защиты работников;

– приобретение навыков применения положений нормативных документов в области заключения трудовых договоров, занятости населения, режимов труда и отдыха работников, социальных гарантий и пособий для персонала организаций;

– ознакомление с обязанностями государства флага, государства порта, государства резидента по выполнению международных требований в области социально-трудовых отношений работников плавающего состава судов морского флота.

Курс «Управление социально-трудовыми отношениями» направлен на формирование следующих компетенций:

– способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности;

– способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.

Профессиональная направленность учебника позволила сделать его приближенным к практическим задачам регулирования социально-трудовых отношений в организациях различных организационно-правовых форм и форм собственности.

# Глава 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

## 1.1. Понятийная основа социально-трудовых отношений

Термин «социально-трудовые отношения» (СТО) вошел в научный оборот и стал широко использоваться относительно недавно. Это связано с развитием научных и прикладных представлений о роли человека в развитии экономики, решением важнейших задач государственной социально-экономической политики, формировании эффективной системы защиты интересов всего общества.

Категория «социально-трудовые отношения» является сложной научной категорией, объединяющей экономические, физиологические, социальные и социологические аспекты. При исследовании экономической сущности СТО правомерно использовать методологический подход, основанный на генезисе основных ключевых понятий данного термина.

Трактовка СТО в экономической литературе является дискуссионной. Предметом дискуссии являются природа их возникновения и структурные элементы, допустимые пределы взаимодействия субъектов этих отношений, возможность влияния различных факторов на развитие СТО, оптимальность их реформирования, направления формирования моделей этих отношений и, в том числе, российской модели с ее структурными составляющими, формы проявления и формы разрешения социально-трудовых противоречий, а также множество других вопросов. Развитие рыночных отношений и необходимость формирования инновационной экономики России усложнили процессы функционирования трудовых отношений на общефедеральном, региональном, отраслевом и индивидуальном уровнях, что в определенной мере усилило дискуссионность проблемы.

### *Эволюция социально-трудовых отношений*

Социально-трудовые отношения являются развивающейся системой. Этапы в этом развитии характеризуются начальным представлением о людях как специальном ресурсе («трудовые ресурсы») и о человеке как о субъекте общественного развития («человеческий фактор»). Следующая ступень развития представлений о человеке как о субъекте экономической деятельности предполагает использование в качестве главного понятия «индивидуум, личность». В этом случае человек рас-

сма­три­ва­ет­ся как мно­го­гран­ный, мно­го­ро­ле­вой субъ­ект СТО, соз­да­ние не­об­хо­ди­мых ус­ло­вий для раз­ви­тия ко­то­ро­го яв­ля­ет­ся за­да­чей са­мой вы­со­кой сло­ж­но­сти.

Пер­вый этап. Раз­ви­тие те­о­рии тру­до­вых от­но­ше­ний и воз­ник­но­ве­ние дис­кус­си­он­но­сти про­б­ле­мы про­ис­хо­ди­ло в XVIII – XIX вв. В сво­их ис­сле­до­ва­ни­ях А. Смит и Д. Ри­кар­до пы­та­лись вы­яв­ить про­ти­во­ре­чия в си­сте­ме тру­до­вых от­но­ше­ний. Тру­до­вые от­но­ше­ния рас­сма­три­ва­лись Ж. Б. Се­ем, их ана­ли­зу уде­ля­ли вни­ма­ние та­кие ав­то­ры как К. А. Сен-Симон и др. Ав­то­ры ука­зы­ва­ли на связь тру­до­вых от­но­ше­ний с раз­ви­тием средств про­из­вод­ства. Раз­ви­вая­ся, те­о­рия ис­пы­ты­ва­ла на се­бе вли­я­ние сто­рон­ни­ков раз­лич­ных школ и на­прав­ле­ний, а их ра­бо­ты опи­ра­лись на те­о­ре­ти­че­ские по­ло­же­ния пред­шес­т­вен­ни­ков. Ис­сле­до­ва­лись про­б­ле­мы тру­до­вых от­но­ше­ний и в ра­мках мар­к­сис­т­ско­го на­прав­ле­ния. Уче­ние К. Мар­кса ока­за­ло осо­бое вли­я­ние на раз­ви­тие те­о­рии тру­до­вых от­но­ше­ний. Имен­но Маркс опре­де­лил тру­до­вые от­но­ше­ния как про­ти­во­ре­чи­вые, в ре­зул­та­те то­го, что ра­бочая сила про­да­ет­ся и по­ку­па­ет­ся. Ка­пи­та­лист-соб­ствен­ник экс­п­лу­а­ти­рует ее в про­цес­се тру­до­вой де­я­тель­но­сти и при­сва­и­ва­ет се­бе ре­зул­та­т тру­да. Маркс под­нял про­б­ле­му детер­ми­ни­ро­ван­но­сти тру­до­вых от­но­ше­ний фор­ма­ми соб­ствен­но­сти и опре­де­лил воз­мож­ность соз­да­ния но­вой си­сте­мы в ре­зул­та­те лик­ви­да­ции част­ной соб­ствен­но­сти на средства про­из­вод­ства и пов­се­мест­но­го вне­д­ре­ния об­щес­т­вен­ной фор­мы соб­ствен­но­сти. Кро­ме то­го, в сво­их ра­бо­тах Маркс ука­зы­вал на раз­ви­тие та­ких эле­мен­тов тру­до­вых от­но­ше­ний как ин­тел­лек­ту­а­ли­за­ция тру­да, уде­ля­я вни­ма­ние гу­ма­ни­за­ции про­из­вод­ст­вен­ных от­но­ше­ний.

Эти на­прав­ле­ния бы­ли впо­след­ст­вии раз­ви­ты в ра­бо­тах э­ко­но­ми­стов и со­ци­о­ло­гов для по­ни­ма­ния про­б­лем тру­да и тру­до­вых про­ти­во­ре­чий. Ис­ход­ной ба­зой со­ци­о­ло­гичес­ких ис­сле­до­ва­ний в этом на­прав­ле­нии мож­но на­звать те­о­рию че­ло­вечес­ких от­но­ше­ний, ко­торая по­лу­чила раз­ви­тие в уче­нии о по­треб­но­стях че­ло­ве­ка (Э. Мэйо, А. Мас­лоу, К. Дэ­вис и др.) и его мо­ти­вах к тру­ду. В ра­мках этой те­о­рии Мэйо опре­де­лил не­об­хо­ди­мость уче­та со­ци­аль­ной су­щ­но­сти че­ло­ве­ка, сво­бо­ду че­ло­ве­ка в про­из­вод­стве, его до­сто­ин­ство, про­воз­гла­шал сво­бо­ду ин­те­ре­сов, мо­ти­вов че­ло­ве­ка с ши­ро­кой па­лит­рой взгля­дов и от­но­ше­ний. Мэйо рас­сма­три­вал че­ло­ве­ка в кон­тек­сте ана­ли­за тру­до­вых от­но­ше­ний. Те­о­рия че­ло­вечес­ких от­но­ше­ний по­вы­си­ла зна­че­ние ком­п­лек­с­но­сти ана­ли­за СТО, на­ме­ти­ла раз­но­об­раз­ные пу­ти их ре­гу­ли­ро­ва­ния. Кро­ме то­го, ка­те­го­рия СТО раз­ра­ба­ты­ва­лась пу­тем раз­ви­тия те­о­рий тру­до­во­го по­ве­де­ния (Ф. Тей­лор, Ф. Гер­ц­берг и др.), жиз­нен­но­го ци­кла

(Ф. Модильяни, Р. Брамберг и др.), поведения малых групп, коммуникации и т. д.

Второй этап. Огромное значение для понимания СТО имело развитие институционализма в 20 – 30-е гг. XX в. Эта теория рассматривает социально-экономические элементы и процессы с точки зрения общественной психологии, когда наряду с материальными факторами в качестве движущей силы экономики рассматриваются моральные, этические и правовые элементы в динамике их развития. Дж. Коммонс в рамках этой теории изучал экономическое поведение «коллективных действий» с выявлением роли корпораций и профсоюзов и возможности их влияния на людей. С развитием теории институционализма последователями Дж. Коммонса (Дж. М. Кларк, А. Берли, Г. Минз) была разработана теория профсоюзного движения, а также изучались демографические проблемы и противоречия в социально-экономической системе. С развитием социально-экономического подхода к изучению трудовых отношений усилился организационно-управленческий аспект трудового процесса. На формирование теории трудовых отношений оказало существенное влияние развитие такой теории как фордизм, заложившей основы организации трудовых отношений.

Третий этап. В 1960-70-х гг. наступает этап методологического плюрализма, укрепляются альтернативные подходы. Важное место среди них принадлежит теории действия (акционизма), начинающей рассматривать индивидуального исполнителя как действительного субъекта трудовых отношений, сложившихся в рамках экономической системы. Советская экономическая и социологическая школа в некоторых ее направлениях хоть и выдвигала категорию «труд» на роль центральной объединяющей категории социалистического производства и пыталась представить политэкономия социализма как политэкономия труда, но многие важные социальные и экономические проблемы трудовых отношений не подвергались содержательному анализу или ставились в чисто технократическом аспекте. Доминировало политэкономическое направление в исследовании труда, но существовали и другие концепции. Одни авторы отождествляли трудовые отношения со всеми отношениями людей по поводу их участия в общественном труде. Другие, считая трудовые отношения составной частью производственных отношений, не раскрывали их содержания и структуры. Третьи в трудовые отношения включали отношения производства и распределения материальных благ.

В научной литературе советского периода ряд авторов не разграничивал понятия «трудовые отношения» и «социально-трудовые от-

ношения», и часто над термином «социально-трудовые отношения» превалировал термин «трудовые отношения». СТО существовали и отражали взаимоотношения различных групп работников (профессиональных, квалификационных и функциональных) по поводу вопросов социального развития трудовых коллективов и отдельных территорий, социального планирования и выступали фактором эффективности труда и эффективности развития общества. Термин «трудовые отношения» применялся с разными толкованиями, но его содержание практически не раскрывалось. Часто данный термин использовался в юридической литературе. Советское трудовое право определяло трудовые отношения как форму выражения социалистических производственных отношений — отношений товарищеского сотрудничества и социальной взаимопомощи.

Один из крупнейших советских экономистов Н. Е. Колесников подчеркивал, что отношения труда или СТО необходимо рассматривать в широком смысле как отношения между людьми в сфере труда, будь то процессы конкретной профессиональной деятельности или отношения разделения или кооперации труда между людьми, или распределения полученного в результате труда дохода, так называемые распределительные отношения, или вопросы цены рабочей силы на рынке труда и т. д. — все это проявления единых, но многоуровневых и многосложных отношений между людьми в процессе труда или по поводу его результатов, т. е. трудовые отношения, точнее СТО.

Несмотря на различные точки зрения, большинство ученых этого периода времени считали, что СТО являются сложным комплексом взаимоотношений, возникающих между работодателями и работниками, нацеленных на обеспечение необходимого уровня и качества жизни.

По своей структуре СТО рассматривались как совокупность складывающихся отношений между работодателями:

- по поводу формирования работника, обладающего соответствующими качественными характеристиками;
- по поводу функционирования рынка труда, мобильности рабочей силы;
- по поводу создания, функционирования соответствующей материально-технической базы для осуществления трудовой деятельности;
- по поводу первичного и последующего распределения созданного продукта;
- по поводу конечного потребления созданного в обществе продукта — распределение его между различными социальными группами в обществе.

С другой стороны, СТО рассматривались как совокупность отношений между работодателями и работниками, охватывающих социальные и экономические аспекты. При этом отмечалось, что социальные отношения характеризуются возникновением и усилением определенных тенденций и интересов социальных общностей, коллективов, индивидов. Экономические отношения проявлялись как объективно обусловленные и социально-предметные отношения, стороны которых отражают отношения между взаимосвязанными свойствами экономических процессов и явлений. Под социально-экономическими отношениями подразумевались предметные отношения, отражающие динамику развития и взаимодействия экономических явлений и процессов социальных общностей, коллективов, индивидов. До 1985 г. трудовые отношения характеризовались как новые, социалистические отношения, где труд выступает свободным проявлением всех творческих потенций свободного человека. Тогда же социологами высказывалось мнение, что у советского рабочего на первое место в мотивации труда выдвигаются моральные, а не материальные стимулы.

Четвертый этап. Приватизация в России повлекла за собой серьезные изменения в трудовых отношениях, которые, в свою очередь, привели к возникновению новых форм противоречий. Отмечается тенденция трансформации трудовых отношений в направлении исчезновения сложных функций в деятельности работников. Этот процесс вызван двумя причинами, достаточно жестко связанными с приватизацией:

- во-первых, сокращение объемов производства, в первую очередь — предприятий, имеющих сложные технологии, дорогое и часто уникальное оборудование, использующих дорогое сырье;

- во-вторых, невнимание управленцев, (занятых в большей мере вопросами получения льготных тарифов, кредитов на оборудование и т. п.) к проблемам работников, условиям и оплате их труда, что повлекло за собой такое же отношение со стороны работников — снижение качества работы.

Приведенные противоречия усиливаются кризисом профессионального образования и снижением качества образования в целом. Таким образом, в сфере труда после приватизации наблюдается обострение проблемы декавалификации рабочей силы, а также бюрократизации, имевшей массовый характер и повлекшей за собой возникновение дополнительных противоречий в СТО.

Пятый этап. В настоящее время ситуация изменилась, и преобладают две противоположные точки зрения. Одни утверждают,

что трудовые отношения в России ничем не отличаются или не должны отличаться от западноевропейских, и следует поставить отечественных работников в условия западных коллег. Другие считают, что трудовые отношения возвращаются на уровень развития страны начала XIX или даже XVIII в. (использование «полурабского» труда, труда детей), организацию и мотивацию труда рассматривают как внутреннее дело патриархального, почти семейного трудового коллектива. В каждой точке зрения есть определенное рациональное зерно, но СТО в России не могут быть отношениями только традиционно патриархальными или индивидуально-наемными как в Западной Европе, они эволюционируют вместе с развитием самой социально-экономической системы. В частности, только на примере изменений политико-экономической системы России можно говорить о том, что СТО в нашей стране менялись трижды:

- при ликвидации капитализма и переходе к общественной собственности на средства производства;

- при совершенствовании хозяйственного механизма плановой экономики (начиная с 1965 г.) началось привлечение к управлению трудящихся, появляются демократические начала в экономике;

- в связи с ликвидацией командно-административной экономики и резким переходом к рыночному регулированию экономики, с приватизацией, появлением частной собственности, усилением противоречий интересов наемных работников и работодателей, появлением рынка труда, безработицы, конкуренции. На современном этапе осуществляется переход к постиндустриальному этапу развития, для которого тоже свойственны трансформации в системе СТО.

Социально-трудовые отношения, как и любую другую экономическую категорию, нельзя рассматривать оторвано от времени, так как временной фактор дает возможность продолжать развитие теории. Развитие экономики от одного этапа к другому характеризуется изменением СТО, которые лежат в основе социально-трудовой сферы, являющейся составной частью социальной рыночной экономики и формируемой в соответствии с государственной политикой. Развитие СТО в настоящее время связано с решением стратегической задачи — формированием инновационной экономики. Широкое включение в научный оборот термина СТО, исследование этих отношений связано как с решением прямых задач развития национальной и региональной экономики, так и с реализацией социально-экономических реформ.

### *Система социально-трудовых отношений*

Система СТО включает субъекты (стороны), уровни, предмет, принципы и методы, типы формирования СТО. Субъектами СТО могут быть индивид, группа индивидов, объединенных каким-либо системообразующим признаком, поэтому СТО могут быть индивидуальными (отдельный работодатель взаимодействует с отдельным работником) и коллективными (группы работников взаимодействуют с работодателями). Кроме того, в качестве субъекта СТО могут выступать организация или их группа, территориальное образование или само государство. Государство выполняет законодательную функцию, защищает права сторон, выступает работодателем, разрешает конфликты, обеспечивает свободу предпринимательства, правопорядок в экономической деятельности.

Существует системная концепция исследования СТО, в которой выделяют производственно-организационные отношения, влияющие на ход и эффективность производственных процессов, на эффективность труда. В свою очередь, подсистема производственно-организационных отношений включает:

- внутриорганизационные отношения (между самими наемными работниками, а также наемными работниками, руководителями и собственниками организаций);
- межорганизационные отношения (договорные отношения между юридическими лицами).

В подсистеме производственно-организационных отношений выделяют отношения дисциплины труда, обеспечивающие взаимодействие и решение необходимых технологических, технических, организационных, экономических, социальных и экологических вопросов.

Подсистема социальных отношений в системе СТО определяет, в какой степени процесс производства, его условия организации влияют на характер труда, а его результаты удовлетворяют материальные и духовные потребности наемных работников, обеспечивают необходимые предпосылки как для дальнейшего воспроизводства рабочей силы, так и всестороннего развития наемных работников. Эффективность подсистемы социальных отношений находит свое выражение в росте благосостояния, направленного на гармоничное развитие наемных работников.

Подсистема производственно-правовых отношений реализуется через договоры и другие юридические документы, определяющие права, обязанности и ответственность субъектов СТО — наемных работни-

ков и работодателей. Субъектами СТО являются наемные работники, работодатели и государство.

В условиях социально-ориентированных рыночных отношений в обществе формируются институты, выступающие от имени наемных работников и защищающие их социально-трудовые интересы и потребности. Как правило, такими институтами являются профессиональные союзы, созданные для защиты интересов наемных работников или лиц свободных профессий в определенной сфере деятельности. В условиях рыночной экономики наличие профсоюзов не исключает возможность существования и других организационных форм объединения наемных работников. Основными вопросами деятельности профсоюзов и других объединений наемных работников являются защита общественно признанных социально-трудовых интересов и потребностей.

На уровне государства СТО складываются из интересов государства и интересов остальных субъектов, делегирующих свои полномочия государству в лице законодательных и исполнительных институтов власти. Обобщение опыта деятельности государства в этой сфере показывает, что чаще всего оно выполняет роли работодателя, законодателя, защитника прав и регулятора СТО. Мера реализации каждой из этих ролевых функций государства, характер их сочетания в каждый конкретно исторический период времени определяется научно-техническими, экономическими, политическими условиями, поэтому роль государства в СТО может меняться.

Социально-трудовые отношения находятся в постоянном развитии. В условиях рыночной экономики содержание СТО определяется преобладающим вектором направленности социально-экономических интересов работодателей или наемных работников.

Содержание и направленность существующих на определенном историческом этапе СТО определяются сложившимся в обществе характером производительных сил и экономических отношений, социально-экономическими и политическими интересами господствующих и правящих социальных слоев и групп общества, историческими, национальными и многими другими. Важно, что этот процесс осуществляется на основе системы регулирующего воздействия государства.

В современных условиях социальные аспекты оказывают существенное влияние на стратегическое развитие экономики государства. Без эффективной системы занятости, мотивации труда, налогообложения, пенсионного и социального обеспечения, развития сферы образования, здравоохранения, культуры и т. д. невозможно обеспечить рост и обновление производства, разработать и внедрить

инновации, достигнуть планируемых макро- и микроэкономических показателей. Это требует внимательного отношения к социально-трудовой сфере со стороны государства, работодателей, предпринимателей и собственников. Взаимосвязь и взаимозависимость экономического и социального блоков в рыночной экономике показаны на рис. 1.1.



Рис. 1.1. Взаимодействие экономической и социальной составляющей в рыночной экономике

Таким образом, эффективное взаимодействие рассматриваемых аспектов в условиях рыночных отношений определяет, с одной стороны, экономический рост государства в целом и хозяйствующих субъектов в отдельности для финансового обеспечения социальных программ и повышения качества жизни населения; с другой стороны, высокий уровень жизни мотивирует работников на повышение производительности труда и способствует их заинтересованности в росте финансово-экономического состояния субъектов предпринимательской деятельности.

#### *Понятийная сущность социально-трудовых отношений*

Социально-трудовые отношения включают не только характеристики труда, но и уровень жизни работников и членов их семей,

а также характеристики общественного мнения по поводу состояния этих отношений. Такие отношения ориентированы на регулирование качества трудовой жизни и проявляются в определенных тенденциях этого процесса, выражаясь в определенных структурных изменениях. Под СТО понимаются объективно существующие взаимосвязи и взаимодействия субъектов этих отношений в процессе труда, имеющие целью регулирование качества трудовой жизни. СТО всегда проявляются в форме социальных интересов. Социальные интересы и трудовые отношения связаны между собой как источник, предпосылка и условие взаимного существования.

Таким образом, сущность СТО — это совокупность социально-экономических взаимоотношений, возникающих между наемными работниками и работодателями по поводу условий их совместной деятельности: найма, увольнения, условий труда, материального вознаграждения, получения образования, переподготовки и повышения квалификации, решения жилищных проблем, проблем отдыха и медицинского обслуживания и других.

## **1.2. Типология и факторы формирования социально-трудовых отношений**

### *Типология социально-трудовых отношений*

Социально-трудовые отношения классифицируются по различным признакам, что схематично представлено на рис. 1.2. По уровню управления различают СТО локальные (предприятие), региональные, межрегиональные, отраслевые, общенациональные. Каждый уровень может иметь свои особенности по возможностям регулирования и составу предмета СТО.

По характеру участия субъектов можно выделить три уровня СТО:

- индивидуальный, на котором взаимодействуют работник и работодатель в различных сочетаниях;
- коллективный (групповой), когда взаимодействуют объединения наемных работников и объединения работодателей;
- смешанный, когда взаимодействуют работники и государство, а также работодатели и государство.

По результатам взаимодействия субъектов в СТО различают два направления:

- конструктивное, когда взаимодействие основных субъектов хозяйственной деятельности способствует выполнению поставленных задач;

– деструктивное, когда взаимоотношения тормозят и мешают успешной деятельности организаций.

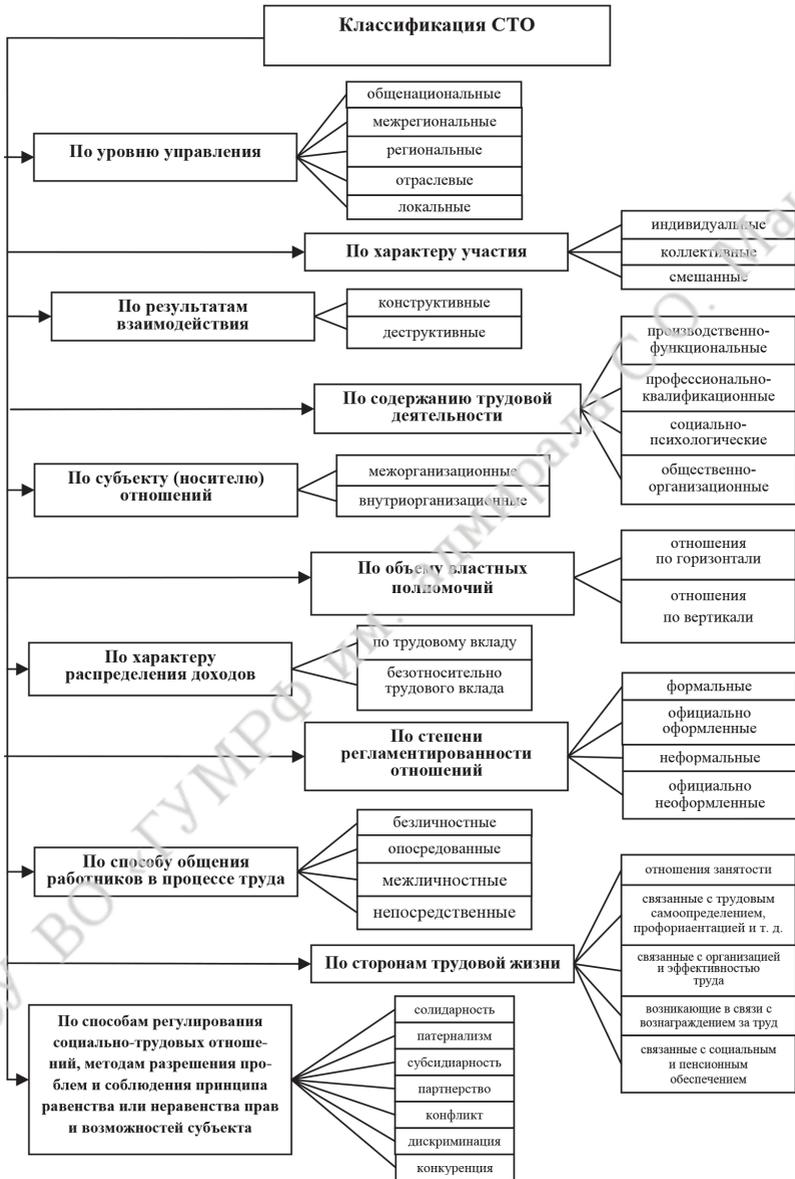


Рис. 1.2. Классификация СТО

На основании основных характеристик СТО в экономической литературе предлагается следующая классификация:

- по содержанию трудовой деятельности: производственно-функциональные; профессионально-квалификационные; социально-психологические; общественно-организационные;

- по субъекту (носителю) отношений: межорганизационные (коллектив – коллектив); внутриорганизационные (коллектив – личность, личность – личность);

- по объему властных полномочий: отношения по горизонтали; отношения по вертикали;

- по характеру распределения доходов: в соответствии с трудовым вкладом; безотносительно трудового вклада;

- по степени регламентированности отношений: формальные, официально оформленные; неформальные, официально неоформленные;

- по способу общения работников в процессе труда: безличностные, опосредованные; межличностные, непосредственные.

В соответствии с различными сторонами трудовой жизни человека (трудовое самоопределение, профессиональная ориентация, найм и увольнение, профессиональное развитие, социально-психологическое развитие, профессиональная подготовка и переподготовка, оценка труда и его вознаграждение и др.) СТО объединяют в следующие группы:

- занятости;

- связанные с трудовым самоопределением, профориентацией, профессиональным обучением;

- связанные с организацией и эффективностью труда;

- возникающие в связи с вознаграждением за труд;

- связанные с социальным и пенсионным обеспечением.

Типы СТО дифференцируют по способам их регулирования, методам разрешения проблем и соблюдения принципа равенства или неравенства прав и возможностей субъектов СТО. На основании этого выделяют следующие типы СТО:

- солидарность, которая предполагает совместную ответственность людей, основанную на личной ответственности, согласии, единомыслии, общности интересов. Определенные группы людей обладают одинаковыми интересами, сходными чертами, типичными для той или иной группы. Выявляя их и оценивая, люди создают конструктивную основу для защиты своих общих интересов и противостояния той или иной опасности, угрожающей данной группе;

- патернализм, когда жестко регламентированные трудовые отношения формируется на уровне государства или предприятия и отражают

максимум заботы о нуждах работника. В определенных исторических и социокультурных условиях такой тип СТО бывает эффективным, например, в Японии, в некоторой степени — в Швеции;

– субсидиарность направлена на развитие и сохранение у человека стремления к личной ответственности, самореализации, чувству собственного достоинства и предотвращение перенесения ответственности на общество.

– партнерство, когда стороны (работники, представители работников, работодатели и государство) совместно детально прорабатывают документы, в соответствии с которыми решаются экономические и социальные проблемы, согласуют действия. Характерно для стран с рыночной экономикой. Проявляется в формах двупартизма и трипартизма;

– конкуренция как основа рыночной экономики предполагает соревнование, борьбу за лучшие рабочие места, вознаграждения, условия, ресурсы между работниками, компаниями, отраслями;

– конфликт — предельный случай обострения противоречий в трудовых отношениях, положительно и отрицательно влияющий на СТО. С одной стороны, он служит определенным сигналом о необходимости совершенствования процесса, с другой — может стать фактором, разрушающим эти отношения. Конфликтные отношения реализуются через забастовки, коллективные споры и т. д. Такой тип отношений несет экономические потери как для работодателей, так и для наемных работников. Поэтому вместе с конфликтом должны выступать социальное партнерство и солидарность, причем конфликт должен быть временным явлением, а солидарность и партнерство постоянными;

– дискриминация — это произвольное ограничение прав субъектов СТО при найме на работу, увольнении, выборе профессии, продвижении по службе, оплате труда, получении образования и т. д. Равные отношения — главный признак развитого общества.

Следует отметить, что в однозначном виде названные типы СТО не существуют, на практике они проявляются в различных комбинациях и взаимосвязях. В реальной жизни СТО выступают в форме моделей, использующих те или иные свойства основных типов СТО с учетом страновых особенностей. Российская система СТО, заключая в себе ряд общих черт, характерных для других стран, в то же время имеет несколько специфических особенностей, которые отражают характер исторического развития, общей социально-экономической ситуации:

– сложившиеся национальные особенности отношения к труду, трудовой менталитет (стремление к коллективным действиям, групповой солидарности);

- уровень развития экономики в целом (уровень существующего оборудования и технологий производства и т. д.);
- наметившиеся в последние годы позитивные тенденции регулирования СТО.

Последние десятилетия XX и начало XXI вв. характеризуются развитием новых процессов во всех сферах деятельности человека, в том числе и в области труда. Инновационный вектор развития экономики предъявляет новые требования к конструированию СТО. Претерпевают трансформацию как субъекты, так и объекты данных отношений, меняются формы занятости, контрактов, вознаграждения и организации. Происходящие изменения могут быть классифицированы по целому ряду критериев. В соответствии с указанными изменениями в экономической системе трансформируется и социально-трудовая сфера по следующим направлениям:

- усиление «техничко- и информационноёмкости» трудовых процессов;
- рост наукоемкости производственных и трудовых процессов;
- усиление влияния процесса глобализации на развитие национальных рынков труда;
- обострение международной конкуренции за интеллектуальных работников;
- изменение отраслевой структуры занятости — рост доли работающих в сфере услуг и в наукоемких отраслях, в которых СТО более персонифицированы;
- рост образовательного и квалификационного уровня новых субъектов СТО;
- интенсификация международной и внутренней трудовой миграции;
- повышение значения обучения в течение всей жизни;
- рост мобильности трудовых ресурсов;
- рост гибкости СТО;
- появление новых идей в организации труда и управления;
- появление новых нестандартных форм занятости и трудовой деятельности и др.

#### *Факторы формирования социально-трудовых отношений*

Формирование и развитие СТО в обществе происходят под влиянием многих условий и факторов, значимость которых определяется историческим, экономическим, социокультурным и политическим содержанием и классифицируются по различным признакам:

- внешними — политическая, экономическая, социальная обстановка в стране;
- внутренними — внутрифирменное развитие, карьерный рост, стратегия фирмы, социокультура, дееспособность персонала;
- специфическими — подготовка кадров, распределение рабочей силы, повышение квалификации.

Эти факторы развивались эволюционно, вместе с развитием трудовых отношений, приобретая со временем более структурированный характер. Кроме того, при формировании СТО в любой экономической системе необходимо учитывать национальные традиции, специфику регионального развития трудовых отношений.

К числу основных внешних факторов можно отнести особенности социальной политики, глобализацию экономики, развитие общественного труда и производства. Социальная политика определяется политической и экономической обстановкой в стране. Социально-экономическая концепция развития любого общества включает в себя механизм формирования и регулирования СТО как важнейший элемент социальной политики, которая понимается как стратегическое социально-экономическое направление, выбранное правительством для всестороннего развития граждан, обеспечивающее им достойный уровень, условия жизни и труда, их социальную защищенность. Последняя включает законодательно или иным образом установленные гарантии социальной защиты, социальной поддержки и социальной помощи, представляющие собой различные системы мер, дифференцированных, в первую очередь, по адресной направленности:

- социальная защита — система мер, обеспечивающая социальную защищенность преимущественно нетрудоспособного населения и социально уязвимых слоев трудоспособного населения;

- социальная поддержка — система мер, относящаяся, в основном, к экономически активному населению и направленная на создание условий, позволяющих обеспечить социальную защищенность наемных работников;

- социальная помощь — меры, относящиеся ко всему населению и представляющие собой помощь, как правило, кратковременного характера, оказываемую людям, попавшим в экстремальные жизненные ситуации, требующие дополнительных расходов.

Главная цель социальной политики — повышение уровня и качества жизни людей на основе стимулирования трудовой и хозяйственной активности населения, предоставление каждому трудоспособному человеку возможностей, позволяющих ему своим трудом и предприимчи-

востью обеспечивать благосостояние семьи, формирование сбережений и их эффективное инвестирование.

Социальная политика фактически представляет собой синтез нескольких крупных направлений государственной политики, в том числе политики в области труда, СТО; политики в области доходов населения; политики занятости, регулирования рынка труда; миграционной политики; политики в области социальной сферы; демографической политики; экологической политики.

Глобализация экономики является фактором, все более мощно регулирующим СТО в современном мире. Это процесс формирования системы международного разделения труда, мировой инфраструктуры, мировой валютной системы, международной миграции рабочей силы в условиях роста мировой торговли и потоков иностранных инвестиций, технологических изменений. Глобализация экономики сопровождается ростом взаимозависимости национальных финансовых рынков, увеличением спекулятивных валютных потоков между государствами и вторичных финансовых рынков, состоянием платежной и торговой несбалансированности, которые в совокупности резко ограничивают возможность формирования макроэкономической политики на национальных уровнях.

Развитие общественного труда и производства является мощным фактором, определяющим процесс формирования и развития СТО, которые на протяжении исторической перспективы выступают в формах разделения и кооперации труда (в их предметной, функциональной форме, в вертикальном и горизонтальном разрезах), роста производительности труда, замещения труда капиталом.

Внутренние и специфические факторы проявляются в процессе формирования СТО в организациях и зависят от их жизненного цикла: зарождение, устойчивое развитие, падение спроса на продукцию (услуги), кризис и снова подъем, зарождение. Регулирование СТО на каждом этапе цикла имеет свои особенности с точки зрения обязательности изменений и внутрифирменных возможностей:

- основные характеристики СТО (основных правовых условий и ограничений, общеэкономических условий, структуры и развития внешнего рынка труда, социокультурной среды, основных технико-технических параметров);

- стратегия развития организации;

- система рабочих мест в организации (построения работ, нормирования труда, определения содержания работы, рабочего времени и условий труда и др.);

– кадровая политика организации (привлечения персонала, заполнения рабочих мест, оценки работы, квалификационного роста, оплаты труда, мотивации, социальных льгот, компенсационных выплат, участия в прибылях, планирования);

– трудовое поведение (установок, мотивов, групповых и индивидуальных норм трудового поведения, конфликтности, профессиональной социализации).

### **1.3. Сущность управления социально-трудовыми отношениями**

Управление социально-трудовыми отношениями (УСТО) является важной составляющей социально-ориентированной рыночной экономики, цель которой состоит в повышении эффективности производства при обеспечении социального развития общества. Важно обеспечить комплексное сбалансированное взаимодействие экономической и социальной составляющей для достижения поставленных целей на уровне государства, хозяйствующего субъекта и человека.

Государственное регулирование системы СТО — важнейший элемент государственного управления социально-экономическим развитием. Оно предполагает решение социально-экономических и духовно-нравственных проблем эффективной занятости и защиты от безработицы, справедливой оплаты труда и формирования доходов; профессиональной подготовки и повышения квалификации, стимулирования трудовой деятельности, совершенствования форм социального партнерства, воспитания уважительного отношения к труду и коллегам по совместной работе, гуманизации труда и др.

При этом необходимо учитывать основные аспекты СТО: правовой, трудовой, социальный.

Правовой аспект характеризует нормативно-законодательные акты, регулирующие рассматриваемые отношения, это федеральные и региональные законы; Постановления Правительства России и ее субъектов; отраслевые приказы, распоряжения и соглашения; локальные акты организаций и учреждений; трудовые договоры работников и работодателей.

Трудовой аспект отражает факторы, влияющие на форму и содержание этих отношений на внешнем и внутреннем рынке труда. Первый, т. е. внешний рынок, отражает текучесть кадров на федеральном, региональном и отраслевом уровнях, второй — внутренний — ограничен рамками организации по перемещению кадров по горизонтали и вертикали.

Социальный аспект реализуется на всех уровнях управления (государственном, отраслевом, внутрифирменном) посредством социально-партнерства, социальной защиты и социального страхования.

В процессе развития человеческих ресурсов и формирования новой системы СТО включаются элементы общественного регулирования, что позволяет уменьшить издержки при общественных преобразованиях. Общественное регулирование процесса становления СТО включает:

- формирование и освоение всеми субъектами СТО единой системы понятий в целях взаимопонимания;
- идентификацию социально-экономических процессов с точки зрения интересов сторон;
- формирование системы показателей, отражающих процессы взаимодействия субъектов СТО;
- исследования достижений других стран в этой сфере, обобщения и оценки эффективного, негативного, проблемного опыта.

Совокупность мер и специальных институтов, посредством которых государство осуществляет свое воздействие, называется механизмом регулирования СТО. Эти меры могут быть классифицированы следующим образом:

- по масштабам воздействия — общие и селективные. Общие охватывают все трудоспособное население. Селективные распространяются на отдельные группы трудоспособных (молодежь или трудоспособных лиц, проживающих в определенном регионе, оказавшимся в результате структурных преобразований районом экономического бедствия);

- по способу воздействия — прямые и косвенные. Прямые меры непосредственно направлены на создание дополнительных рабочих мест, установление минимальной заработной платы, регламентацию рабочего времени. Они являются регулирующими и корректирующими. Косвенные меры влияют посредством изменения условий хозяйствования через осуществление государством соответствующей налоговой, денежно-кредитной, бюджетной политики;

- по типу воздействия – активные и пассивные. Активные меры направлены на повышение профессиональной и региональной мобильности трудоспособных граждан, на сохранение и повышение уровня занятости на предприятиях. Пассивные меры относятся к различным выплатам пособий;

- по содержанию — экономические, административные, идеологические. Экономические включают предоставление кредитов, субсидий, льгот и дотаций предпринимателям, регулирование уровня нало-

гов и процента и др. К административным мерам относятся законодательные акты, регламентирующие рабочее время, пенсионный возраст, ограничение иммиграции. Идеологические меры направлены на формирование общественного мнения, облегчающего проведение государством определенной социальной политики;

– по объекту воздействия — направленные на количественные параметры (динамика соотношения спроса и предложения рабочей силы), качественные характеристики (уровень образования и профессиональной подготовки, территориально-отраслевой структуры), организационный аспект СТО.

### *Методы регулирования социально-трудовых отношений*

Регулирование СТО направлено на взаимопонимание субъектов этих отношений, на идентификацию социально-экономических процессов с точки зрения обеих сторон, выработку системы показателей, отражающих процессы взаимодействия субъектов СТО, изучение и обобщение опыта в данной сфере. Среди методов регулирования можно выделить законодательный, административный и программно-целевой.

Законодательный метод регулирует отношения в рамках нормативных актов (законов, указов, постановлений), определяющих границы деятельности субъектов СТО. Главным инструментом является законодательство о труде, которое обеспечивает согласование интересов сторон и регулирование коллективных трудовых конфликтов. Другие сферы СТО регулируются пенсионным законодательством, нормативными актами о защите социальных и трудовых прав отдельных категорий граждан. В последние годы активно развивается социальное партнерство как метод регулирования СТО. Партнерство осуществляется посредством разработки и принятия генеральных, отраслевых, региональных и территориальных соглашений.

Административный метод регулирования СТО опирается на властные полномочия субъектов управления на том или ином уровне: федеральном, отраслевом, региональном или на уровне предприятия. В основе административного регулирования лежит нормативно-правовая база, законодательство. В последнее десятилетие реализуется административная реформа, цель которой не только снизить управленческие расходы, но и повысить эффективность управления страной и управляемость экономики.

Программно-целевое регулирование СТО также опирается на нормативные акты. Однако регулирование осуществляется в рамках тех или иных программ. Программы касаются регулирования вопросов ус-

ловий труда, здоровья населения, демографической политики, социальной политики, занятости населения, положения отдельных категорий граждан (женщин, детей, инвалидов, пенсионеров). В основе программ лежат социальные нормативы — измерители и критерии распределения бюджетных средств для удовлетворения социальных потребностей населения.

Таким образом, СТО существенно определяют положение человека в мире труда, его образ жизни, окружение, в целом эффективность трудовой социализации человека.

Меры государственного регулирования предложения труда включают:

- разработку и внедрение демографической политики, направленной на повышение рождаемости, снижение смертности населения, рост продолжительности жизни;
- программы профессиональной ориентации и профессиональной подготовки;
- использование различных видов и форм материального обеспечения безработных (пособия по безработице и т. п.).

Государственное регулирование рынка труда заключается и в установлении дифференцированного подхода к норме рабочего времени, увеличению продолжительности времени школьного обучения, границ трудоспособного возраста (или их снижения), льгот на досрочный выход на пенсию по определенным основаниям, структурная перестройка экономики и др. Названные меры тесно связаны с вопросами занятости населения, они конкретизируются для различных стран, регионов и в отдельные периоды времени.

Целью управления СТО на государственном уровне является установление государственных гарантий социально-трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей; на локальном уровне организаций — обеспечение условий для эффективного выполнения трудовых функций и социальной защищенности работников. Для выполнения поставленной цели необходимо решить задачи оптимального согласования интересов государства, работодателей и работников в области:

- трудоустройства, управления трудовыми процессами и социального обеспечения;
- социального партнерства, включая ведение переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений;

– участия работников и профессиональных союзов в обеспечении соответствующего уровня условий труда и применении социально-трудового законодательства;

– профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

– материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;

– надзора и контроля за соблюдением социально-трудового законодательства;

– разрешения трудовых споров;

– обязательного и добровольного социального страхования.

Структура управления СТО является сложной категорией, включающей элементы построения, действия и регулирования, а именно: субъекты, объекты, уровни и принципы. Субъектами в управлении СТО являются:

– работники или объединения работников;

– работодатели или объединения работодателей;

– органы государственной власти и органы местного самоуправления, если они выступают в качестве работодателей.

Работниками признаются физические лица, вступившие в трудовые отношения с работодателем. Работодатель, как субъект управления СТО, согласно международной классификации статуса и занятости, это лицо, работающее самостоятельно и нанимающее для работы дополнительно физических лиц. В российском трудовом законодательстве такой подход сохраняется. Государство в УСТО выполняет обычно следующие функции: законодательные, защитника прав, регулирования, работодателя, посредника, арбитра. Степень реализации каждой функции, характер их сочетания на каждом этапе развития экономики страны существенно различается в зависимости от исторических, политических и экономических условий развития государства.

Объектами в УСТО являются:

– кадровая политика и ее элементы;

– аттестация кадров, аудит и контроллинг персонала;

– организация и нормирование труда;

– мотивация и вознаграждение за труд;

– трудовые конфликты и пути их разрешения;

– оценка эффективности трудовой деятельности.

Важно выделить объекты управления СТО в зависимости от фазы жизненного цикла человека, что показано в табл. 1.1.

Таблица 1.1

**Объекты УСТО в зависимости от фазы жизненного цикла человека**

Фазы жизненного цикла человека	Объект УСТО
Период до трудовой деятельности	Трудовое самоопределение, профориентация, профессиональное обучение
Период трудовой деятельности	Трудоустройство и увольнение; социально-профессиональное развитие; профессиональная подготовка и переподготовка; мотивация и оценка труда и его вознаграждение
Период после трудовой деятельности	Степень трудовой активности

Уровни СТО отражают особенности их реализации в федеральном, региональном, отраслевом и локальном (внутрифирменном) разрезе. Кроме того, важно учитывать их деление на индивидуальные, коллективные (групповые) и смешанные. Индивидуальные отношения предполагают взаимодействие: работник – работник, работник – работодатель, работодатель – работодатель. Групповые осуществляются между объединениями работодателей и объединениями работников. Смешанный уровень соответствует взаимодействию между работником и государством, а также между работодателем и государством.

Основными принципами правового регулирования СТО признаются:

- обеспечение свободы труда: гражданин свободно может выбирать и распоряжается своими способностями к труду, конкретную профессию и род деятельности; – запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;
- защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;
- обеспечение права работника на справедливые условия труда: соблюдение требований безопасности и гигиены труда; права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;
- равенство прав и возможностей работников;

– обеспечение права работника на своевременную и в полном размере выплату заработной платы, которая должна быть не ниже нормативно установленных параметров (величины минимального размера оплаты труда или прожиточного минимума) и обеспечивать достойную жизнь человека и его семьи;

– обеспечение равенства возможностей работников на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и трудового стажа по специальности, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации;

– обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов;

– обеспечение права работников на участие в управлении организацией в формах, предусмотренных законодательством;

– сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений;

– социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений;

– обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

– установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей;

– обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод;

– обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;

– обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора;

– обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства;

– обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;

– обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

Систематизация основных аспектов сущности управления СТО является важной теоретической основой для принятия эффективных управленческих решений при взаимодействии государства, работодателей и работников в сфере труда с учетом экономических интересов сторон при неуклонном выполнении законодательно-нормативных требований.

#### **1.4. Роль социального партнерства в формировании и реализации государственной политики в сфере труда**

В управлении СТО особое внимание уделяется *социальному партнерству в сфере труда*, которое характеризует рыночное общество на определенном уровне его зрелости, отличающееся сформированными и устойчиво функционирующими рынком труда, как инструментом государства и работодателей, а также профсоюзами как представителями работников.

Социальное партнерство представляет систему взаимоотношений между представителями работников, работодателей и органов государственной власти, направленную на согласование интересов сторон по вопросам регулирования трудовых отношений и установления более высокого уровня социальных гарантий для трудящихся.

*Функции социального партнерства* определяются интересами трех социальных партнеров: представительство и защита общегосударственных интересов в сфере труда, интересов бизнеса и интересов наемных работников. Различают прямые функции социального партнерства, реализация которых направлена на обеспечение социального мира в обществе, и косвенные, которые обеспечивают воздействие социального партнерства на формирование гражданского общества и на развитие экономической демократии, обеспечение социальной стабильности, социально-экономической безопасности и социальной справедливости.

Социальное партнерство направлено на разрешение или смягчение многих противоречий, возникающих в социально-трудовой сфере, в том числе объективных — между частной собственностью, трудом и капиталом. Основными принципами социального партнерства являются:

- равноправие сторон: каждая из сторон может быть инициатором переговоров;
- уважение и учет интересов сторон, которые согласовываются в ходе переговоров;
- заинтересованность участия сторон в договорных отношениях;
- содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и других социально-трудовых нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей сторон: представители работников избираются на собраниях или конференциях, их полномочия под-

тверждает протокол собрания, представители работодателя назначаются — их полномочия подтверждает приказ по организации;

- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;

- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;

- реальность выполнения обязательств, принимаемых на себя сторонами;

- обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;

- контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;

- ответственность сторон (административная), их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

Социальное партнерство реализуется на тех же уровнях, что и СТО в целом, а именно: федеральном, региональном, территориальном, отраслевом и локальном, что показано в табл. 1.2.

Таблица 1.2

### Уровни социального партнерства

Уровень	Содержание
Федеральный	Устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в РФ
Межрегиональный	Устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах РФ
Региональный	Устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте РФ
Территориальный	Устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании
Отраслевой	Устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли
Локальный	Устанавливаются обязательства работников и работодателя в сфере труда в организациях

На каждом уровне управления формируются органы социального партнерства (табл. 1.3.), работа которых направлена на реализацию основных задач по регулированию СТО.

На федеральном уровне образуется постоянно действующая российская трехсторонняя комиссия по регулированию СТО. В состав ко-

миссии входят представители общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей и Правительства РФ.

Таблица 1.3

### Органы социального партнерства

Уровень	Орган социального партнерства	Состав
Федеральный	Российская трехсторонняя комиссия (РТК) по регулированию СТО	Представители: – Правительства РФ; – общероссийских объединений профсоюзов; – общероссийских объединений работодателей
Региональный Территориальный	Трехсторонние комиссии по регулированию СТО в субъектах РФ	Представители: – Правительства субъекта РФ; – объединений профсоюзов; – объединений работодателей
Отраслевой	Отраслевые (межотраслевые) комиссии по регулированию СТО	Представители: – отраслевых профсоюзов; – отраслевых объединений работодателей
Локальный	Комиссия для ведения коллективных переговоров в организации	Представители администрации организации (предприятия) и работников

В субъектах РФ и на территориальном уровне могут действовать свои трехсторонние комиссии, регулирующие СТО в соответствии с региональным и местным законодательством.

На отраслевом (межотраслевом) уровне возможно создание комиссий, рассматривающих важные вопросы по регулированию СТО конкретной отрасли. Необходимо подчеркнуть, что такие комиссии могут образовываться, как на федеральном, так и на межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.

На локальном уровне образуется комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора в организациях, учреждениях, т. е. на внутрикорпоративном уровне.

Все органы социального партнерства осуществляют свою деятельность с использованием различных форм (табл. 1.4.), которые позволяют решать поставленные задачи по формированию и реализации государственной политики в сфере труда.

Таблица 1.4

### Формы социального партнерства

Форма	Содержание
Коллективные переговоры	Подготовка и заключение коллективных договоров и соглашений
Взаимные консультации (переговоры)	По вопросам регулирования трудовых отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства
Управление организацией	Участие работников, их представителей в управлении организацией
Разрешение трудовых споров	Участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров

### Контрольные вопросы

1. Сущность понятия «Социально-трудовые отношения».
2. Эволюция СТО.
3. Система СТО.
4. Субъекты СТО.
5. Классификация СТО.
6. Внешние факторы формирования СТО.
7. Внутренние факторы формирования СТО.
8. Сущность управления СТО.
9. Методы регулирования СТО.
10. Основные принципы правового регулирования СТО.
11. Цель управления СТО.
12. Задачи оптимального согласования интересов государства, работодателей и работников.

13. Структура управления СТО.
14. Субъекты и объекты УСТО.
15. Уровни УСТО.
16. Сущность, основные функции и принципы социального партнерства в сфере труда.
17. Стороны, уровни, формы и органы социального партнерства.
18. Участие органов социального партнерства в формировании и реализации государственной политики в сфере труда.

### Список литературы к Главе 1

1. Трудовой кодекс РФ. Федеральный закон № 197-ФЗ от 30.12.2001. (с изм. и доп.).
2. Федеральный закон «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» № 92-ФЗ от 01.05.1999. (с изм. и доп.).
3. Закон Санкт-Петербурга «О социальном партнерстве в сфере труда в Санкт-Петербурге» № 577-114 от 10.10.2011. (с изм. и доп.).
4. Аверин А. Н. Социальное партнерство в сфере труда: учеб. пособие / А. Н. Аверин. — Москва: РАГС, 2011. — 116 с.
5. Александрова И. А. Профсоюзы в системе социально-трудовых отношений: монография / И. А. Александрова. — Чита: РИК ЗабГУ, 2011. — 117 с.
6. Воловская Н. М. Социально-трудовые отношения: учеб. пособие / Н. М. Воловская. — 3-е изд., перераб. и доп. — М.: Инфра-М, 2017 — 183 с.
7. Гладков Н. Г. Трудовые споры: учеб.-практ. пособие / Н. Г. Гладков. — М.: Юрайт, 2016. — 191 с.
8. Данилова И. В. Институциональное регулирование социально-трудовых отношений в России: теоретические, методологические и прикладные аспекты: монография / И. В. Данилова. — Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2013. — 295 с.
9. Жаркова Е. Н. Применение нормативных актов, регламентирующих социально-трудовые отношения в организации, с учетом внедрения профессионального стандарта: методич. рекомендации / Е. Н. Жаркова. — Барнаул: Изд-во АКЦПКРО, 2015. — 72 с.
10. Игнатьева О. В. Развитие правовых основ социально-трудовых отношений во времени: монография / О. В. Игнатьева. — М.: Научные технологии, 2015. — 161 с.
11. Комаровский В. В. Социально-трудовые отношения: сравнительный анализ западных и российских практик действий на рынке труда / В. В. Комаровский, В. Т. Веденеева, В. А. Сауткина. — М.: Изд-во ИМЭМО РАН, 2016. — 207 с.
12. Лаврентьева Е. А. Эффективное управление персоналом в условиях рынка / Е. А. Лаврентьева // Актуальные проблемы транспорта: сб. на-

уч.-технич. трудов. — Т. 3. — СПб: Российская академия транспорта, 2002. — С. 22–37.

13. Лаврентьева Е. А. Проблемы социальной защищенности работников водного транспорта / Е. А. Лаврентьева. — СПб.: Петровская академия наук и искусств, 2003. — С. 44–52.

14. Лаврентьева Е. А. Социальные вопросы морского бизнеса / Е. А. Лаврентьева // Морские вести России, спец. выпуск. — 2003. — № 3. — С. 50–52.

15. Лаврентьева Е. А. Роль налогообложения в социально-экономической политике государства / Е. А. Лаврентьева // Актуальные проблемы транспорта: сб. науч.-технич. трудов. — Т. 5. — СПб.: Изд-во СПГУВК, 2004. — С. 99–102.

16. Лаврентьева Е. А. Роль социального обеспечения в морских трудовых стандартах / Е. А. Лаврентьева // Труды науч.-методич. конф., посвященной 195-летию образования в области водного коммуникаций России. — СПб, 6–9 декабря 2004. — Т. II. — С. 144–146.

17. Фискальный федерализм. Проблемы и перспективы развития: монография / под ред. И. А. Майбурова, Ю. Б. Иванова. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. — 415 с.

18. Лаврентьева Е. А. Политика доходов и заработной платы: учеб. пособие / Е. А. Лаврентьева, О. Н. Якубова; под общ. ред. Е. А. Лаврентьевой. — 7-е изд., испр. и доп. — СПб.: Изд-во ГУМРФ им. адм. С. О. Макарова, 2013. — 128 с.

19. Лаврентьева Е. А. Управление социально-трудовыми отношениями. Практикум: учеб. пособие / Е. А. Лаврентьева, О. Н. Якубова. — СПб.: Изд-во ГУМРФ им. адм. С. О. Макарова, 2016. — 84 с.

20. Лаврентьева Е. А. Управление социально-трудовыми отношениями в судовых экипажах: учебник / Е. А. Лаврентьева. — СПб.: Изд-во ГУМРФ им. адм. С. О. Макарова, 2016. — 276 с.

21. Лящецкий А. П. Новые подходы к системе управления социально-трудовыми отношениями Российской Федерации в условиях глобализации рынка труда: учеб. пособие / А. П. Лящецкий, О. В. Голосов, В. М. Хатунцев. — Саратов: Десятая Муза, 2016. — 381 с.

22. Мамытов Е. Г. Социально-трудовые отношения в условиях рынка / Е. Г. Мамытов. — М.: МАКС Пресс, 2008. — 284 с.

23. Медведева Т. А. Социально-трудовые отношения: теоретические основы современной практики регулирования / Т. А. Медведева. — М.: ТЕИС, 2012. — 158 с.

24. Митрофанова Е. А. Механизм влияния социально-трудовых отношений на эффективность бизнеса: монография / Е. А. Митрофанова. — М.: Изд-во ГУУ, 2015. — 162 с.

25. Ракитская Г. Я. Социально-трудовые отношения / Г. Я. Ракитская. — М.: Ин-т перспектив и пробл. страны, 2003. — 479 с.

26. Рощина И. В. Социальная ответственность в сфере социально-трудовых отношений: проблемы, механизм функционирования и развития / И. В. Рощина. — Томск: ТМЛ-Пресс, 2013. — 101 с.

27. Реброва Т. А. Институт социального партнерства в системе социально-трудовых отношений: монография / Т. А. Реброва. — Оренбург: Оренбургский филиал НОАНО ВПО «Институт бизнеса и политики», 2011. — 125 с.

28. Садовая Е. С. Международные стандарты в сфере труда: институты и механизмы реализации: (опыт развитых стран и России) / Е. С. Садовая. — М.: Изд-во ИМЭМО РАН, 2013. — 205 с.

29. Садовая Е. С. Регулирование социально-трудовых отношений на принципах социального партнерства: курс лекций / Е. С. Садовая. — М.: АТиСО, 2013. — 86 с.

30. Санкова Л. В. Инновационные формы социально-трудовых отношений в России: развитие и регулирование / Л. В. Санкова, А. С. Есипов. — Саратов: ПАТА, 2013. — 223 с.

31. Социально-трудовые отношения в современной России: проблемы и решения: коллективная монография. — М.: Дашков и К°, 2016. — 279 с.

32. Сухинин И. В. Историко-институциональный анализ социально-трудовых отношений в экономике: монография / И. В. Сухинин. — М.: Изд-во ГУУ, 2011. — 298 с.

33. Циткульский В. Ф. Социально-партнерское регулирование трудовых отношений в России: учеб. пособие / В. Ф. Циткульский. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Изд-во РПА Минюста России, 2013. — 99 с.

34. Цыганков В. А., Лапкина А. Г. Демократизация социально-трудовых отношений: монография / В. А. Цыганков. — Омск: Изд-во ОмГТУ, 2016. — 223 с.

35. Чижик В. П. Современная роль профсоюзов в регулировании социально-трудовых отношений в организации: монография / В. П. Чижик. — Омск: Изд-во ОмГУ, 2011. — 367 с.

36. Чилипенко Ю. Ю. Социально-трудовые отношения: теория и практика взаимодействия субъектов в сфере малого и среднего бизнеса / Ю. Ю. Чилипенко. — П. Новгород: Изд-во НИСОЦ, 2015. — 362 с.

37. Щербаков А. В. Эволюция института социального партнерства в России: историко-правовое исследование: монография / А. В. Щербаков. — Чебоксары: Петас, 2011. — 169 с.

## Глава 2. КАЧЕСТВО И УРОВЕНЬ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ

### 2.1. Теоретические подходы к оценке качества и уровня жизни населения

Новый этап социально-экономического развития страны обуславливает всевозрастающий интерес к проблемам качества и уровня жизни населения. Для характеристики благополучия населения в социально-экономической литературе используются различные понятия, такие как: «качество жизни», «уровень жизни», «народное благосостояние», «безопасность жизнедеятельности», «образ жизни» и др. Однако наибольшее распространение получили термины «качество жизни» и «уровень жизни». Так как под уровнем жизни принято понимать степень развития и удовлетворения потребностей людей, то качество жизни выражается, главным образом, социальным самочувствием индивида, социальной группы и общества в целом. Между уровнем и качеством жизни существует тесная взаимосвязь и взаимозависимость. Повышение уровня жизни приводит, в конечном счете, к повышению качества жизни. В свою очередь, улучшение социального самочувствия людей существенно усиливает их созидательную деятельность и социальную активность.

При исследовании научной литературы выясняется, что «качество жизни» и «уровень жизни» — понятия весьма сложные и носят многоаспектный характер. Нет единого понятия «качества жизни» и его отличия от «уровня жизни». Однако правомерно несколько разграничить эти понятия.

*Качество жизни* — это системное понятие, определяемое единством его компонентов: самого человека, его жизнедеятельности и условий, в которых она протекает. Для ее определения выделяют три фактора. Первый фактор отражает внутренние возможности осуществлять жизненные процессы — жизненный потенциал. Вторым фактором являются процессуально-результативные характеристики жизнедеятельности по отношению к имеющимся у людей потребностям, интересам, ценностям и целям. Третьим фактором выступают внешние возможности, т. е. свойства окружающих сред, объектов и субъектов. Они должны быть такими, чтобы жизненные функции первой направленности могли осуществляться безусловно, а функции второй направленности имели бы значимую вероятность достижения целей для людей, которые хотят это сделать и готовы приложить для этого необходимые усилия.

Таким образом, качество жизни населения определяется жизненным потенциалом общества, входящих в него социальных групп, отдельных граждан и соответствием характеристик процессов, средств, условий и результатов их жизнедеятельности социально-позитивным потребностям, ценностям и целям. Проявляется качество жизни в субъективной удовлетворенности людей самими собой и своей жизнью, а также в объективных характеристиках, свойственных человеческой жизни как биологическому, психическому (духовному) и социальному явлению. Данные характеристики можно рассмотреть при помощи следующих интегральных свойств качества жизни:

– *качество населения*, объединяющее такие его свойства как способность к воспроизводству (рождаемость, смертность, заболеваемость, инвалидность, ожидаемая продолжительность жизни и т. п.), способность образовывать и сохранять семьи (брачность, разводимость), уровень образования и квалификации (доля населения, охваченного обучением в соответствующих возрастных группах, достигнутый уровень образования и т. п.);

– *благополучие*. Материальный аспект благополучия характеризуют показатели доходов, текущего потребления и сбережений населения (величина доходов в реальном выражении, их распределение по направлениям использования и различным социально-экономическим группам населения, структура потребительских расходов населения, наличие в домашних хозяйствах потребительских товаров длительного пользования, накопление имущества и ценностей и др.), а также такие макроэкономические показатели как валовый внутренний продукт на душу населения, фактическое потребление домашних хозяйств, индекс потребительских цен, уровни безработицы и бедности;

– *условия жизни населения*, включающие в себя характеристики жилищных условий; обеспеченность населения здравоохранением, образованием, культурой; использование свободного времени; социальную и географическую мобильность и т. п.;

– *информированность населения*, подразумевающая доступность к средствам телекоммуникации и информационных инфраструктур (*операторы мобильной радиосвязи, информационные ресурсы, интернет-технологии и т. д.*);

– *социальная безопасность* (или качество социальной сферы), отражающая условия труда, социальное обеспечение и социальную защиту, физическую и имущественную безопасность;

– *качество окружающей среды*, аккумулирующее данные о загрязнении воздушного пространства, воды, о качестве почвы, уровне биоразнообразия территории и т. п.;

– *природно-климатические условия*, характеризующиеся климатическими условиями, частотой и спецификой форс-мажорных ситуаций (наводнений, землетрясений, ураганов и других стихийных бедствий).

*Уровень жизни* представляет собой динамический процесс, испытывающий воздействие многих факторов. С одной стороны, уровень жизни определяется составом и величиной потребностей в различных благах, которые постоянно изменяются. С другой стороны, уровень жизни ограничивается возможностями удовлетворения потребностей, исходя из положения на рынке товаров и услуг, доходов населения, заработной платы работников. При этом и размер заработной платы, и уровень жизни определяются масштабом и эффективностью производства и сферы услуг, культурно-образовательным уровнем населения и его структурой, национальными особенностями, политической ситуацией. Поэтому уровень жизни представляет собой комплексную социально-экономическую категорию, отражающую уровень развития физических, духовных и социальных потребностей, степень их удовлетворения на определенном этапе развития общества.

При трактовке понятия «уровень жизни» выделяются несколько подходов: с точки зрения производства, потребления, доходов, стоимости жизни, потребительских нормативов:

– с точки зрения производства, уровень жизни рассматривается в зависимости от уровня развития производительных сил, структуры и эффективности общественного производства;

– с точки зрения потребления, подход базируется на формировании и распределении доходов;

– с точки зрения доходов, рассматриваются реальные денежные доходы населения, располагаемые доходы домашних хозяйств, расходы на конечное потребление домашних хозяйств, денежные доходы населения, денежные расходы и сбережения населения, среднедушевые денежные доходы.

Принято выделять четыре уровня жизни населения:

– *достаток* (наличие благ, обеспечивающих всестороннее развитие человека);

– нормальный уровень (потребление благ по научно обоснованным нормам, которые обеспечивают человеку восстановление его физических и интеллектуальных сил);

– бедность (потребление благ на уровне сохранения работоспособности как нижней границы воспроизводства рабочей силы);

– нищета (потребление благ и услуг на уровне, который позволяет лишь поддерживать жизнеспособность человека).

Уровень бедности является одной из наиболее точных характеристик уровня жизни населения. Международными стандартами определены следующие типы бедности:

– массовая (эпидемическая), которая возникает, когда экономика страны не в силах обеспечить нормальный уровень жизни населения, и проявляется, как правило, в период экономического спада,

– локальная, которая проявляется либо бедностью отдельных социально-демографических групп населения, либо некоторых географических районов, но может затрагивать и отдельные домашние хозяйства или отдельное лицо;

– хроническая — характеризует население, пребывающее за чертой бедности более одного года;

– эпизодическая — длится обычно в течение небольшого периода времени.

Таким образом, можно выделить определение понятия уровня жизни, как в узком, так и в широком понимании смысла:

– в узком смысле как уровень потребления населения и степень удовлетворения потребностей;

– в широком смысле как характеристика уровня человеческого развития и условий жизнедеятельности населения.

Таким образом, уровень жизни — это не только уровень благосостояния населения, потребления благ и услуг, но и совокупность условий и показателей, характеризующих меру удовлетворения основных жизненных потребностей. Термин «уровень жизни» вытеснил содержавшееся в советской статистике понятие «благосостояние народа», которое рассматривалось как степень обеспеченности людей жизненными благами и средствами существования.

Необходимо разграничивать понятия «качество жизни» и «уровень жизни» по содержанию. Включив в определение качества жизни понятие интересов, надо акцентировать внимание на необходимости создания условий для эффективной экономической деятельности человека, которая является основой его благосостояния (табл. 2.1).

Таблица 2.1

**Сущность категорий**

Качество жизни	Образ жизни	Уровень жизни
<p>степень удовлетворения потребностями человека (материальными, духовными, культурными), определяемая по отношению к соответствующим нормам, обычаям, традициям и уровню личных притязаний</p>	<p>Определяется как форма человеческой (индивидуальной и групповой) жизнедеятельности, типичной для исторически конкретных социальных отношений</p>	<p>степень обеспеченности населения необходимыми материальными благами и услугами, достигнутый уровень их потребления и степень удовлетворения рациональных потребностей</p>
<p>Выражается</p>		
<p>преобразованием и развитием общественных отношений, уровнем экономического развития</p>	<p>в реальном содержании общественного и культурного «качества жизни»- потребностей, интересов и стимулов деятельности людей, входящих в общности, а также действующих традиций, нравов, обычаев и систем общепринятых ценностей (социальных, политических, нравственных, познавательных, эстетических), которые обуславливают специфику повседневной жизни людей, ее духовно-нравственный климат и психологическую атмосферу</p>	<p>в количестве и качестве потребляемых человеком благ и услуг, как простых физиологических (пища, одежда, жилье, средства передвижения, связь и т. п.), так и сложных духовных (нравственных, культурных, эстетических)</p>

Таблица 2.1  
(Окончание)

Включает		
свободную конкуренцию» для «оздоровления» и «обновления» современного общества	сознательное отношение к труду, коллективный труд, взаимопомощь, чувство человеческого достоинства	культуру быта, поведение, потребности, общественный порядок, разумное использование свободного времени
Зависит		
от индивидуальной и общественной жизни людей, охраны окружающей среды, социального прогресса	от развития и совершенствования общества	от уже существующего достигнутого уровня
Отражается		
на совершенствовании всего образа жизни людей	на человеческом бытии (материальном и духовном производстве и потреблении, социальном и культурном, пространственном и временном	на состоянии и развитии образа жизни, стиля жизни и качества жизни
Проявляется		
экономическими законами	законом возвышения потребностей	законом возвышения потребностей

Категория «качество жизни» объединяет понятия «уровень жизни» (удовлетворение материальных и социальных потребностей), «условия жизни» (здравоохранение, санитария, психологическое состояние, состояние транспорта, досуг и т. п.) и «образ жизни» (ценностные ориентации).

Так как под уровнем жизни принято понимать степень развития и удовлетворения потребностей людей, которая выражается в количестве и качестве потребляемых человеком благ и услуг, то качество жизни — понятие, которое выделяет и характеризует те стороны общественной и индивидуальной жизнедеятельности, которые не поддаются чисто количественным характеристикам и измерениям. Между уровнем и качеством жизни существует тесная взаимосвязь и взаимозависимость. Повышение уровня жизни приводит, в конечном счете, к повышению качества жизни. В свою очередь, улучшение социального самочувствия людей существенно усиливает их созидательную деятельность и социальную активность.

## 2.2. Показатели оценки качества и уровня жизни населения

Реализация определенного качества жизни осуществляется посредством законодательного введения соответствующих стандартов, *которые* включают ряд комплексных индикаторов (рис. 2.1):



Рис. 2.1. Индикаторы качества жизни

– объективные индикаторы качества жизни — природные и социальные;

– субъективные индикаторы качества жизни — когнитивные (оценки общей удовлетворенности жизнью и оценки удовлетворенности различными сферами жизни) и аффектные (эмоциональные).

Кроме того, выделяют несколько показателей, которые можно сгруппировать в зависимости от иерархического уровня:

– макропоказатели (среднедушевое производство валового внутреннего продукта; номинальные и реальные доходы населения; демографические показатели; продолжительность рабочей недели; свободное время; уровень инфляции и др.);

– микропоказатели, характеризующие удовлетворение основных потребностей на уровне индивида или семьи.

Данная система дополнена показателями условий жизнедеятельности населения, потребления, социального обеспечения, образования, занятости и свободы человека.

В обобщенном виде комплексный показатель качества жизни целесообразно рассматривать как индекс факторов качества жизни ( $I_{кж}$ ) в зависимости от индекса природных ресурсов ( $I_{пр}$ ), индекса человеческих ресурсов ( $I_{чр}$ ), индекса производственно-финансовых ресурсов ( $I_{мр}$ ), индекса информационно-духовных ресурсов ( $I_{др}$ ) и индекса систем управления обществом и предприятием ( $I_{су}$ ):

$$I_{кж} = I_{пр} \cdot I_{чр} \cdot I_{мр} \cdot I_{др} \cdot I_{су}. \quad (2.1)$$

Кроме того, индекс человеческих ресурсов или потенциала человека ( $I_{чр}$ ) представляется как функция следующих показателей: индекса здоровья ( $I_3$ ), нравственности ( $I_н$ ), творческого потенциала ( $I_т$ ), образования ( $I_о$ ) и профессионализма ( $I_п$ ):

$$I_{чр} = I_3 \cdot I_н \cdot I_т \cdot I_о \cdot I_п. \quad (2.2)$$

Индикаторы качества жизни должны:

– отражать наиболее важные социальные параметры, а также самоощущение граждан;

– однозначно восприниматься всеми членами общества;

– быть гибкими в условиях изменения жизнедеятельности;

– обладать доступными для стандартного измерения количественными характеристиками, позволяющими проводить сравнительные оценки и отслеживать динамику.

На практике качество и уровень жизни часто оценивается реальными располагаемыми денежными доходами населения в сопо-

ставлении с оборотом розничной торговли и нормами сбережения (рис. 2.2).

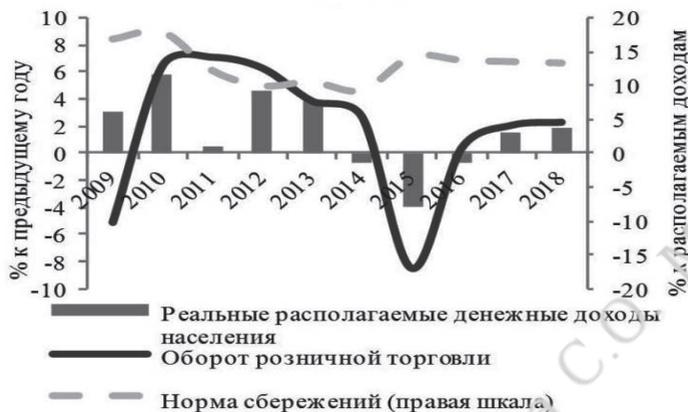


Рис. 2.2. Оценка располагаемых денежных доходов населения

Экспертами разработан индекс качества жизни, предназначенный для интегральной оценки приоритетных компонентов качества жизни в субъектах РФ и мониторинга ситуации. Предложенный индекс рассчитывается как среднеарифметическое частных индексов при предварительном усреднении индексов показателей здоровья. Значения индекса качества жизни меняются в диапазоне от 0 до 1.

$$\text{Индекс качества жизни} = \frac{A + B_1 + B_2 + C + \left(\frac{D + E}{2}\right)}{5}, \quad (2.2)$$

где  $A$  — индекс отношения среднедушевых денежных доходов к прожиточному минимуму;  $B_1$  — индекс доли населения с доходами выше прожиточного минимума;  $B_2$  — индекс доли населения с доходами ниже прожиточного минимума;  $C$  — индекс уровня занятости населения;  $D$  — индекс ожидаемой продолжительности жизни;  $E$  — индекс младенческой смертности.

Измерение качества жизни населения как уровня развития и степени удовлетворения всего комплекса потребностей и интересов людей рассматривается с позиции методики расчета индекса развития человеческого потенциала (ИРЧП), разработанной специалистами ООН. Индекс был разработан в 1990 г. пакистанским экономистом Махбубом эль Хаком и использовался с 1993 г. ООН в ежегодном отчете по раз-

витию человеческого потенциала обобщает следующие три основных характеристики (компоненты) качества жизни населения:

– возможность жить долго, измеряемую показателем ожидаемой продолжительности жизни при рождении, т. е. долголетие;

– доступность информации для населения, которую характеризуют два показателя — грамотность взрослого населения и охват молодежи образованием (доля учащихся в численности молодежи), т. е. образованность;

– экономические возможности личности, отражаемые в показателе реального валового внутреннего продукта (ВВП), приходящегося на душу населения, по паритету покупательной способности в долларом исчислении, т. е. доход.

Индекс развития человеческого потенциала рассчитывается по формуле

$$\text{ИРЧП} = \frac{I_1 + I_2 + I_3}{3}. \quad (2.3)$$

Для любой компоненты обобщенного ИРЧП рассчитываются отдельные индексы (индекс ожидаемой продолжительности жизни при рождении, индекс достигнутого уровня образования, индекс ВВП на душу населения) по следующей формуле:

$$\text{Индекс } (I_n) = \frac{X_{\text{факт}} + X_{\text{min}}}{X_{\text{max}} + X_{\text{min}}}, \quad (2.4)$$

где  $X_{\text{факт}}$ ,  $X_{\text{min}}$  и  $X_{\text{max}}$  — фактическое, минимальное и максимальное значения показателя;  $n = 1, 2, 3$

Для расчета значений трех указанных индексов установлены фиксированные минимальные и максимальные значения используемых показателей:

– при расчете индекса ожидаемой продолжительности жизни при рождении  $X_{\text{min}}$  и  $X_{\text{max}}$  принимается соответственно 25 и 85 годам;

– при расчете индекса достигнутого уровня образования за  $X_{\text{min}}$  принимается нулевая, а за  $X_{\text{max}}$  — стопроцентная грамотность населения (или совокупная доля учащихся соответствующих возрастных групп);

– при расчете индекса реального объема ВВП на душу населения учитываются фактические величины среднедушевого дохода в данной стране в долл. США по паритету покупательной способности.

Для оценки уровня жизни отдельного региона используется валовый региональный продукт (ВРП), представляющий совокупную рыночную стоимость всей конечной продукции, созданной за год

внутренними для данного региона производствами независимо от того, кто ими владеет.

Реальный ВРП — основной показатель, характеризующий уровень экономического развития и результаты экономической деятельности всех хозяйствующих субъектов региона. По своему экономическому содержанию показатель ВРП является аналогом ВВП, рассчитанного на региональном уровне. Но на региональном уровне экономический рост целесообразно измерять темпами роста валового регионального продукта. Для анализа ВРП за определенный период рассчитывается темп изменения реального ВРП по отношению к предыдущему периоду в сопоставимых ценах предыдущего года. На региональном уровне показатель индекса изменения реального объема ВРП является важнейшим индикатором развития региона в целом.

Таким образом, в состав ИРЧП входят три компонента, определяемые по формуле простого среднего арифметического из трех индексов. Изменение величины индекса происходит от 0 до 1. Чем ближе значение индекса к 1, тем выше развитие человеческого потенциала.

Высокий уровень развития человеческого потенциала имеют страны при значениях ИРЧП = 0,800 и выше; средний уровень развития — при значениях ИРЧП от 0,500 до 0,799; низкий уровень развития — при значениях ИРЧП менее 0,500.

В соответствии с индексом страны условно разбиты на четыре группы:

- первая группа – страны с очень высоким уровнем ИРЧП: 0,944 (Норвегия) — 0,802 (Черногория);
- вторая группа — с высоким уровнем ИРЧП: 0,798 (Беларусь и Россия) — 0,702 (Самоа);
- третья группа – страны со средним уровнем ИРЧП: 0,698 (Ботсвана) — 0,555 (Камбоджа и Сан-Томе и Принсипи);
- четвертая группа — страны с низким уровнем ИРЧП: 0,548 (Кения и Непал) — 0,348 (Нигер)<sup>1</sup>.

Самый высокий уровень развития человеческого потенциала имеют страны, относящиеся к так называемой западной цивилизации (Западная Европа, США, Канада, Австралия, Новая Зеландия, Израиль, Япония и т. д.). Самый низкий уровень развития человеческого потенциала наблюдается в африканских странах, расположенных южнее Сахары. По десять стран с самым высоким и самым низким ИРЧП в 2014 г. перечислены в табл. 2.2. и 2.3.

<sup>1</sup> UNDP (2015). Human Development Report 2015: Work for Human Development. United Nations Development Programme.

Таблица 2.2

**Страны с высоким ИРЧП в 2014 г.**

Ранг	Страна	ИРЧП	ОПЖ	Среднее количество лет, потраченных на обучение	Ожидаемая продолжительность обучения, лет	ВНД на душу населения (ППС)
1	Норвегия	0,944	81,6	12,6	17,5	64 992
2	Австралия	0,935	82,4	13,0	20,2	42 261
3	Швейцария	0,930	83,0	12,8	15,8	56 431
4	Дания	0,932	79,4	12,7	18,7	44 025
5	Нидерланды	0,922	80,2	11,9	17,9	45 435
6	Германия	0,916	81,6	13,1	16,5	43 919
7	Ирландия	0,916	80,9	12,2	18,6	39 568
8	США	0,915	79,1	12,9	16,5	52 947
9	Канада	0,913	82,0	13,0	15,9	42 155
10	Новая Зеландия	0,913	81,8	12,5	19,2	32 689

Таблица 2.3

**Страны с низким ИРЧП в 2014 г.**

Ранг	Страна	ИРЧП	ОПЖ	Среднее количество лет, потраченных на обучение	Ожидаемая продолжительность обучения, лет	ВНД на душу населения (ППС)
178	Мали	0,419	58,0	2,0	8,4	1 583
179	Мозамбик	0,416	55,1	3,2	9,3	1 123
180	Сьерра-Леоне	0,413	50,9	3,1	8,6	1 780
181	Гвинея	0,411	58,8	2,4	8,7	1 096
182	Буркина-Фасо	0,402	58,7	1,4	7,8	1 591
183	Бурунди	0,400	56,7	2,7	10,1	758
184	Чад	0,392	51,6	1,9	7,4	2 085
185	Эритрея	0,391	63,7	3,9	4,1	1 130
186	ЦАР	0,350	50,7	4,2	7,2	581
187	Нигер	0,348	61,4	1,5	5,4	908

Россия в 2014 г. занимала 50 место в списке из 187 стран с ИРЧП, равным 0,798, и входила в группу стран с высоким ИРЧП. Показатель развития человеческого потенциала в России превышал среднее значение в группе стран с высоким ИРЧП (0,744) и государств Европы и Центральной Азии (0,748) (табл. 2.4). В группе стран

с высоким показателем ИРЧП Россия находилась на одной строчке с Белоруссией и намного опережала такие страны как Казахстан (0,788), Азербайджан (0,751), Грузия (0,754), Украина (0,747) и Армения (0,733).

Таблица 2.4

**Индекс ИРЧП в России в сравнении  
с wybranными странами и группами стран**

Страна и группа стран	ИРЧП	ОПЖ	Среднее количество лет, потраченных на обучение	Ожидаемая продолжительность обучения, лет	ВНД на душу населения (ППС)
Россия (ранг 50)	0,798	70,1	12,0	14,7	22 352
Группа стран с высоким ИРЧП	0,744	75,1	8,2	13,6	13 961
Европа и Центральная Азия	0,748	72,3	10,0	13,6	12 791
Белоруссия (ранг 50)	0,798	71,3	12,0	15,7	16 676
Казахстан (ранг 56)	0,788	69,4	11,4	15,0	20 867
Украина (ранг 81)	0,747	71,0	11,3	15,1	8 178

Динамика Индекса развития человеческого потенциала и его составляющих в России приведена в табл. 2.5.

Таблица 2.5

**Динамика ИРЧП в России**

Год	ИРЧП	ОПЖ	Ожидаемая продолжительность обучения	Среднее количество лет, потраченных на обучение, лет	ВНД на душу населения (ППС)
1990	72,9	68,1	12,7	9,2	19 397
1995	69,7	66	11,7	10	11 991
2000	71,7	65,1	12,4	11,3	12 917
2005	75	66	13,6	11,6	17 773
2010	77,3	67,6	14	11,7	21 052
2011	77,5	67,8	14	11,7	21 789
2012	77,7	67,9	14	11,7	22 319
2013	77,8	68	14	11,7	22 617
2014	79,8	70	15	12,0	22 352

После снижения ИРЧП в России в 1990-х гг., начиная с 2000 г., наблюдается его устойчивый рост (табл. 2.5). В результате к 2014 г. ИРЧП увеличился практически на 10 и 9 % по сравнению с 2000 г. и 1990 г. соответственно. Такая динамика связана с положительными изменениями показателей, составляющих индекс. Так, с 2000 г. ожидаемая продолжительность жизни при рождении выросла почти на пять лет, среднее число лет обучения — на 0,7 года, ожидаемая продолжительность обучения — на 2,6 лет, валовый национальный доход на душу населения — примерно на 73 %.

Главным фактором, мешающим нашей стране повысить этот показатель, является социально-экономическое неравенство среди населения, экологические проблемы, относительно низкая продолжительность жизни (особенно среди мужчин, свойственная, скорее, неблагоприятным странам). Альтернативным измерителем качества жизни населения какой-нибудь страны является разработанный ООН индекс бедности. Индекс рассчитывается по трем основным показателям: ожидаемой продолжительности жизни при рождении, уровню образованности населения, уровню реальных доходов населения.

*Уровень жизни* можно оценить рядом показателей, характеризующих это понятие по трем основным группы потребностей: физические; духовные (интеллектуальные); социальные. Единой классификации показателей не существует. Наиболее общий подход показан в табл. 2.6.

Таблица 2.6

**Показатели уровня жизни**

Классификационный признак	Показатели
Иерархический уровень	Макропоказатели и микропоказатели
Характер воздействия	Прямые и косвенные
Характер расчета	Объемные (абсолютные значения), удельные и динамические (относительные, характеризующие изменение объемных показателей)

Группа макропоказателей объединяет среднедушевое производство ВВП, уровень инфляции, номинальные и реальные доходы населения, демографические показатели, продолжительность рабочей недели, свободное время и др.

Микропоказатели характеризуют удовлетворение основных потребностей на уровне индивида или семьи: заработная плата, доход и т. д.

Прямые показатели отражают непосредственно уровень жизни: структуру и уровень потребления основных видов благ и услуг в натуральном выражении; денежные доходы населения в расчете на одного человека или семью; прожиточный уровень, рассчитанный исходя из потребления минимально необходимого набора благ и услуг, называемого «потребительской корзиной»; общественные фонды потребления, к которым относят блага и услуги, предоставляемые государством населению бесплатно или за ограниченную плату; имущественные и денежные накопления; средняя продолжительность жизни; количество свободного времени.

Косвенные показатели показывают уровень жизни опосредованно, например, демографические показатели.

К объемным показателям относятся: объем национального дохода, номинальные доходы населения, фонд заработной платы, доходы от предпринимательской деятельности, объем пенсионных фондов, объем товарооборота, объем выполненных услуг, величина жилого фонда, численность занятых в отраслях экономики, сумма вкладов населения в сберегательный банк, естественный прирост населения.

Среди удельных показателей наиболее значимыми являются следующие: доля фонда потребления в национальном доходе, реальный доход на душу населения, средняя и минимальная заработная плата, средний доход от предпринимательской деятельности на душу населения, средний и минимальный размер пенсии, товарооборот на душу населения, обеспеченность жильем на одного человека (кв. м, комнат), доля безработных в экономически активном населении, продолжительность жизни.

Динамические или относительные показатели характеризуют изменение объемных показателей через их абсолютные значения снижения или увеличения, а также темпы роста или сокращения.

Наиболее полной и отвечающей современным требованиям служит система «Основные показатели уровня жизни населения в условиях рыночной экономики», разработанная в Центре экономической конъюнктуры и прогнозирования при Министерстве экономики РФ. В ней представлено семь разделов, охватывающих 40 показателей (табл. 2.7).

Таблица 2.7

**Основные показатели уровня жизни населения  
в условиях рыночной экономики РФ**

№ п/п	Группа показателей	Показатели
1	Обобщающие показатели	Критерий уровня жизни. Индекс стоимости жизни. Валовой национальный продукт в расчете на душу населения
2	Доходы населения	Реальные общие доходы населения. Реальные располагаемые доходы населения. Совокупные доходы населения. Личные доходы населения. Личные располагаемые доходы населения. Денежные доходы населения. Средний доход и средняя заработная плата работников. Средний размер реальной заработной платы. Средний размер пенсии, пособия, стипендии
3	Потребление и расходы населения	Общий объем потребления населением материальных благ и услуг. Денежные расходы населения. Потребительские расходы населения. Потребление населением основных продуктов питания. Покупательная способность средней заработной платы. Покупательная способность средней пенсии
4	Денежные сбережения населения	Сумма денежных сбережений населения
5	Накопленное имущество и жилище	Стоимость накопленного домашнего (личного) имущества. Наличие и характеристика предметов длительного пользования и собственности населения. Жилищные условия населения
6	Социальная дифференциация населения	Распределение населения по размеру среднедушевого (среднего по домохозяйству) совокупного дохода. Потребление основных продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг населением с разным уровнем среднедушевого (среднего по домохозяйству) совокупного дохода. Структура потребительских расходов населения с разным уровнем среднедушевого (среднего по домохозяйству) дохода. Динамика стоимости фактической и нормативной потребительской корзины различных слоев населения. Индекс концентрации доходов (коэффициент Джини).

Таблица 2.7  
(Окончание)

		Децильные коэффициенты дифференциации доходов и потребления населения. Соотношение средних значений дохода и потребления в границах верхней и нижней децилей. Доля квинтильных (децильных) групп населения (домашних хозяйств) по уровню среднедушевого (среднего по домохозяйству) дохода в совокупном доходе общества
7	Мало-обеспеченные слои населения	Прожиточный минимум (порог бедности). Минимальный потребительский бюджет. Минимальный размер заработной платы. Минимальный размер пенсии. Покупательная способность минимальной заработной платы. Покупательная способность минимальной пенсии. Коэффициент (уровень) бедности. Дефицит дохода. Зоны бедности. Социальный портрет бедности

Однако используемая в России система показателей уровня жизни населения отличается от систем оценки, принятой ООН и используемой в США (табл. 2.8).

Таблица 2.8

**Показатели уровня жизни в РФ, США и по методике ООН**

№ п/п	Группа показателей		
	Россия	Методика ООН	США
1	Средняя оплата труда	Демографические характеристики (рождаемость, смертность и т. д.)	Окружающая среда
2	Покупательная способность населения со средней зарплатой и пенсией	Санитарно-гигиенические условия жизни	Демографическая ситуация
3	Минимальный потребительский бюджет по основным социально-демографическим группам населения	Потребление продовольственных товаров	Занятость
4	Прожиточный минимум по основным социально-демографическим группам населения	Жилищные условия	Условия труда

Таблица 2.8  
(Окончание)

5	Потребление продуктов питания в домашних хозяйствах с различным уровнем среднедушевого дохода	Образование и культура	Социальное обеспечение
6	Денежные доходы и расходы определенных социально-демографических групп населения	Условия труда и занятость	Здравоохранение
7	Показатели дифференциации населения	Стоимость жизни и потребительские цены	Образование
8	Численность и доля населения, имеющего среднедушевые доходы ниже минимального потребительского бюджета	Транспортные средства	Жилищные условия
9	Соотношение среднедушевых доходов 10% наиболее и наименее обеспеченного населения	Организация отдыха	Культура, отдых, развлечения
10	Индекс концентрации доходов населения (коэффициент Джини)	Доходы и расходы населения	Транспортное обеспечение
11	Структура потребительских расходов различных социально-демографических групп населения	Социальное обеспечение	Национальная оборона
12	Распределение населения по размеру среднедушевого дохода	Свобода человека	Правовая защита граждан

Используя комплексные показатели «качества жизни» и «уровня жизни», можно провести сравнение в развитии социально-экономических комплексов различных уровней. Однако следует отметить, что современная статистическая база не всегда позволяет достаточно точно установить значение каждого из используемых индексов, поэтому качественные выводы могут быть получены на основе ориентировочных оценок.

### 2.3. Прожиточный минимум

При оценке уровня жизни минимальным критерием является величина прожиточного минимума (ПМ), который представляет собой стоимостную оценку потребительской корзины (ПК), а также обязательных платежей и сборов (ОПС)

$$\text{ПМ} = \text{ПК} + \text{ОПС}. \quad (2.5)$$

Прожиточный минимум как инструмент социальной политики предназначается для:

- оценки уровня жизни населения России и ее субъектов при разработке и реализации социальной политики и федеральных социальных программ;
- формирования федерального бюджета и бюджетов субъектов РФ;
- обоснования устанавливаемых на федеральном уровне минимального размера оплаты труда, стипендий, пособий и других социальных выплат;
- в качестве базы для адресной социальной политики;
- для оценки материальных и финансовых ресурсов, необходимых для реализации текущих и перспективных социальных программ, оказания целевой материальной помощи малообеспеченным слоям населения;
- в качестве целевых ориентиров при регулировании доходов и потребления малообеспеченных групп населения;
- для использования в качестве одного из критериев малообеспеченности, дающих право на получение различного рода социальных выплат и материальной помощи, что делает эти пособия и выплаты более адресными.

Прожиточный минимум формируется на основании уровня и индексов потребительских цен на продукты питания, непродовольственные товары и услуги, а также расходов по обязательным платежам и сборам и рассчитывается на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения как в целом по России, так и в ее субъектах на основании потребительской корзины. Этот показатель ежеквартально публикуется в официальных изданиях Правительства России и органов исполнительной власти субъектов России.

К основным социально-демографическим группам населения относятся:

- трудоспособное население (мужчины в возрасте от 16 до 59 лет включительно и женщины в возрасте от 16 до 54 лет включительно, за исключением неработающих инвалидов I и II групп этого возраста);
- пенсионеры (мужчины, достигшие возраста 60 лет, и женщины, достигшие возраста 55 лет, а также лица, получающие пенсию по инвалидности);
- дети в возрасте, не превышающем 15 лет.

Таким образом, основой для установления величины прожиточного минимума является потребительская корзина, которая представляет

необходимые для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности минимальный набор продуктов питания (Спр.п), а также непродовольственные товары (Снепрод.т) и услуги (Су), стоимость которых определяется в соотношении со стоимостью минимального набора продуктов питания:

$$ПК = \text{Спр.п} + \text{Снепрод.т} + \text{Су} \quad (2.6)$$

Потребительская корзина, как и прожиточный минимум, рассчитывается не реже одного раза в пять лет для основных социально-демографических групп населения в целом по России и в ее субъектах и устанавливается федеральным законом и законодательными (представительными) органами субъектов РФ. В целом по России установлены нормативные показатели продуктов питания, включаемые в потребительскую корзину для основных социально-демографических групп населения (табл. 2.9) и соотношения стоимости непродовольственных товаров и услуг со стоимостью продуктов питания (табл. 2.10).

Таблица 2.9

**Нормативные показатели продуктов питания,  
включаемые в федеральную потребительскую корзину**

Наименование	Объем потребления (в среднем на одного человека в год)		
	трудоспособное население	пенсионеры	дети
Хлебные продукты (хлеб и макаронные изделия в пересчете на муку, мука, крупы, бобовые), кг	126,5	98,2	77,6
Картофель, кг	100,4	80,0	88,1
Овощи и бахчевые, кг	114,6	98,0	112,5
Фрукты свежие, кг	60,0	45,0	118,1
Сахар и кондитерские изделия в пересчете на сахар, кг	23,8	21,2	21,8
Мясопродукты, кг	58,6	54,0	44,0
Рыбопродукты, кг	18,5	16,0	18,6
Молоко и молокопродукты в пересчете на молоко, кг	290,0	257,8	360,7
Яйца, шт	210	200	201
Масло растительное, маргарин и другие жиры	11,0	10,0	5,0
Прочие продукты (соль, чай, специи)	4,9	4,2	3,5

Таблица 2.10

**Соотношения стоимости непродовольственных товаров, услуг  
со стоимостью продуктов питания  
в составе федеральной потребительской корзины, %**

Наименование	Трудоспособное население	Пенсионеры	Дети
Непродовольственные товары	50	50	50
Услуги	50	50	50

Сравнение стоимостей фиксированного, минимального наборов товаров, прожиточного минимума и МРОТ на начало анализируемого года выполнено в табл. 2.11.

Таблица 2.11

**Стоимость фиксированного, минимального наборов товаров,  
прожиточного минимума и МРОТ  
по данным за январь соответствующего года**

Год	Фиксированный набор, руб.	Минимальный набор, руб.	Превышение фиксированного над минимальным набором, раз	Прожиточный минимум за 1 квартал, руб.	Размер МРОТ, руб.
2002	2812,12	936,71	3,0	1719	450
2003	3232,84	1044,78	3,1	2047	450
2004	3680,67	1116,6	3,3	2293	600
2005	4298,22	1254,28	3,4	2910	720
2006	4913,78	1406,65	3,5	3374	800
2007	5421,2	1506,78	3,6	3696	1100
2008	6334,12	1879,99	3,4	4402	2300
2009	7292,01	2159,42	3,4	5083	4330
2010	8014,17	2192,72	3,7	5518	4330
2011	9072,71	2768,69	3,3	6473	4330
2012	9208,83	2437,44	3,8	6307	4611
2013	10046,71	2662,15	3,8	7095	5205
2014	10952,88	2922,88	3,7	7688	5554
2015	12506,72	3592,51	3,5	9662	5965
2016	13517,06	3627,07	3,7	9776	6204
2017	14383,4	3726,36	3,9	10524	7500

Величина потребительской корзины в субъектах России устанавливается с учетом природно-климатических условий, национальных

традиций и местных особенностей потребления продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг на основе:

- научных рекомендаций по минимальным объемам потребления продуктов питания, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности;

- фактического объема потребления продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг в малоимущих семьях;

- социально-экономических и демографических факторов, характеризующих уровень доходов населения, состав и половозрастную структуру населения, размер и структуру семей, а также возможностей соответствующих бюджетов по обеспечению установленных государственных гарантий получения минимальных денежных доходов и социальной защиты населения;

- объективных различий в потреблении продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг в субъектах России, определяемых природно-климатическими условиями, национальными традициями и местными особенностями.

Основными принципами формирования минимального набора продуктов питания, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности, являются:

- удовлетворение потребности человека исходя из химического состава и энергетической ценности продуктов питания;

- сложившаяся структура питания с учетом фактического потребления продуктов питания в малоимущих семьях;

- выбор продуктов питания, позволяющих организовать здоровое питание при минимальных затратах.

Минимальный набор продуктов питания формируется:

- для трудоспособного населения — исходя из физиологических особенностей организма мужчин и женщин, не занятых тяжелым физическим трудом;

- для пенсионеров — с учетом возрастного снижения потребности в энергетической ценности питания;

- для детей — с учетом необходимости их полноценного питания, нормального роста и развития.

Установлены нормы потребления для расчета потребительской корзины в соответствии с зоной проживания. Зонирование территории России для расчета потребительской корзины, а значит и прожиточного минимума, выполнено на основе количественной оценки факторов, определяющих материальные и культурные потребности населения и их территориальную дифференциацию.

Для формирования минимального набора продуктов питания используются следующие факторы: природно-климатические и экономические условия; особенности производства продуктов питания; национальные традиции и местные особенности в питании населения; сложившаяся структура питания с учетом фактического потребления продуктов питания в малоимущих семьях; необходимость удовлетворения потребностей основных социально-демографических групп населения исходя из химического состава и энергетической ценности продуктов питания; более высокая энергетическая ценность продуктов питания для основных социально-демографических групп населения, проживающих в районах Севера.

Из числа основных факторов, оказывающих существенное влияние на территориальную дифференциацию условий жизни, прежде всего, был выделен природно-климатический. Особенности природных условий жизни населения оказывают значительное влияние на формирование потребностей в продуктах питания, непродовольственных товарах (одежде, обуви, предметах быта), а также в структуре и объеме потребляемых услуг. Например, потребность организма в питании по калорийности в условиях холодного климата повышается в среднем на 20 %. Ежедневная калорийность питания для мужчин 1-й группы интенсивности труда в возрасте от 18 до 40 лет на Севере на 450 калорий больше, чем в Центральной зоне, и на 600 калорий больше, чем в Южной. Химический состав и энергетическая ценность минимального набора продуктов питания для основных социально-демографических групп населения в субъектах России по зонам, сформированным в зависимости от факторов, влияющих на особенности потребления продуктов питания, приведена в Приложении 1, табл. 2.

Все субъекты России для определения минимального набора продуктов питания сгруппированы в девять зон (Приложение 1, табл. 1). В I-ю зону включены субъекты с самым суровым климатом (Северная часть Республики Саха (Якутия), Камчатский край, северная часть Красноярского края, северная часть Иркутской области, Магаданская область, северная часть Томской области, Чукотский автономный округ, Ямало-Ненецкий автономный округ), в девятую — с самым мягким климатом (Республика Дагестан, Республика Ингушетия, Кабардино-Балкарская Республика, Карачаево-Черкесская Республика, Республика Северная Осетия — Алания, Чеченская Республика, Ставропольский край). Санкт-Петербург и Ленинградская область относятся к IV-й зоне, Москва и Московская область — к VII-й.

Минимальный набор продуктов питания для установления потребительской корзины по основным социально-демографическим группам населения в субъектах России приведен в Приложении 1, табл. 3. Расходы на непродовольственные товары и услуги устанавливаются в процентах от стоимости продуктов питания в зависимости от климатической зоны (табл. 2.12). Для этой цели все субъекты России распределены по трем климатическим зонам (Приложение 1, табл. 4):

- зона с холодным и резко континентальным климатом;
- зона с умеренным климатом;
- зона с теплым климатом.

Таблица 2.12

**Примерное соотношение непродовольственных товаров и услуг со стоимостью продуктов питания по зонам, сформированным в зависимости от факторов, влияющих на особенности потребления непродовольственных товаров и услуг, %**

Параметр	Зона с холодным и резко континентальным климатом	Зона с умеренным климатом	Зона с теплым климатом
Непродовольственные товары	50 – 60	45 – 55	40 – 50
Услуги	50 – 60	45 – 55	40 – 50

Динамика изменения величины прожиточного минимума по России в 2016 – 2017 гг. показана на рис. 2.3.

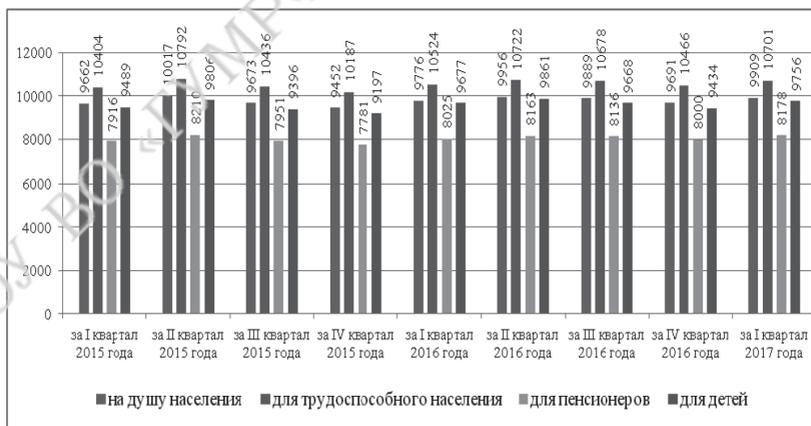


Рис. 2.3. Динамика изменения прожиточного минимума по РФ в 2016 – 2017 гг.

Динамика отношения МРОТ к величине прожиточного минимума приведена на рис. 2.4.

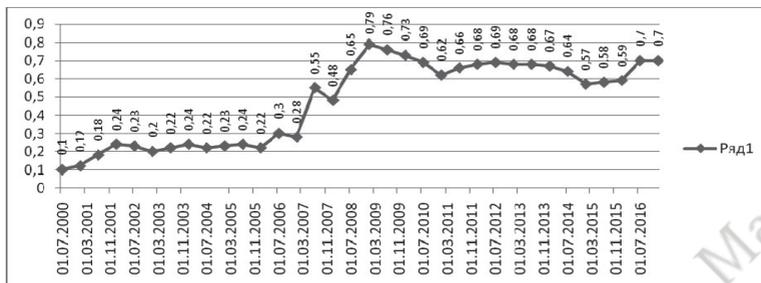


Рис. 2.4. Отношение МРОТ к величине прожиточного минимума

Использование прожиточного минимума при проведении адресной социальной политики особенно важно в условиях ограничения материальных и финансовых ресурсов, а также при реализации целевых программ поддержки низкодоходных групп населения. В перспективе расчеты прожиточного минимума в отраслевом разрезе и по профессиональным группам могут быть использованы в качестве методических материалов при заключении коллективных договоров, отраслевых тарифных соглашений.

### Контрольные вопросы

1. Понятие «качество жизни».
2. Понятие «уровень жизни».
3. Интегральных свойств качества жизни.
4. Индикаторы качества жизни.
5. Индекс качества жизни.
6. Индекс развития человеческого потенциала.
7. Показатели уровня жизни в России.
8. Показатели уровня жизни по методике ООН.
9. Сущность понятия «прожиточный минимум».
10. Назначение прожиточного минимума.
11. Состав социально-демографических групп населения.
12. Сущность и состав потребительской корзины.
13. Принципы формирования минимального набора продуктов питания.

тания.

14. Структура минимального набора продуктов питания для установления потребительской корзины.

15. Порядок определения расходов на непродовольственные товары и услуги для установления потребительской корзины.

### Список литературы к Главе 2

1. Федеральный закон №134 от 24.10.1997 «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» (с изм. и доп.).

2. Федеральный закон РФ № 227 от 03.12.2012 «О потребительской корзине в целом по Российской Федерации» (с изм. и доп.).

3. Постановление Правительства РФ № 54 от 28.01.2013 «Об утверждении методических рекомендаций по определению потребительской корзины для основных социально-демографических групп населения в субъектах Российской Федерации» (с изм. и доп.).

4. Андреева О. В. Конструируя качество жизни: современные модальности и социально-психологические риски: монография / О. В. Андреева, Е. В. Балакшина, Н. Ю. Власенко. — Тверь: Изд-во ТГГУ, 2015. — 187 с.

5. Ануфриев Д. П. Качество жизни населения: оценка состояния и пути улучшения: монография / Д. П. Ануфриев, В. А. Алешкин, Л. В. Боронина. — Волгоград: Волгоградское научное изд-во, 2015. — 154 с.

6. Будко Е. Н. Уровень и качество жизни населения: монография / Е. Н. Будко. — М.: ОнтоПринт, 2016. — 91 с.

7. Бунеева М. В. Формирование уровня жизни населения под влиянием фактора потребления: монография / М. В. Бунеева. — Липецк: Липецк-Плюс, 2015. — 148 с.

8. Глекова Н. Л. Исследование статистики уровня доходов в России: монография / Н. Л. Глекова, А. Ю. Жильников, Т. Ю. Заблоцкая, В. Н. Кабанов. — Старый Оскол: РОСА, 2016. — 188 с.

9. Глушакова О. В. Финансовое регулирование воспроизводства качества жизни населения в социально-экономических системах: теория, методология и практика / О. В. Глушакова, В. В. Михайлов. — Новосибирск: Сибирская академия финансов и банковского дела, 2016. — 350 с.

10. Ильин В. А. Уровень жизни и социальное самочувствие / В. А. Ильин, А. А. Шабунова, М. В. Морев. — Вологда: Институт социально-экономического развития территорий, 2015. — 54 с.

11. Кислицына О. А. Измерение качества жизни / благополучия: международный опыт / О. А. Кислицына. — М.: Институт экономики, 2016. — 60 с.

12. Лаврентьева Е. А. Управление развитием предприятий водного транспорта в условиях социально-ориентированной рыночной экономики: монография / Е. А. Лаврентьева. — СПб.: Изд-во СПГУВК, 2000. — 247 с.

13. Лаврентьева Е. А. Проблемы социально-экономического развития предприятий в условиях рыночной экономики // Финансы

и инвестиции: сб. науч. тр. — Вып. 3. — СПб: Изд-во СПГУВК, 2001. — С. 16–19.

14. Лаврентьева Е. А. Проблемы роста уровня жизни персонала предприятий водного транспорта / Е. А. Лаврентьева // Проблемы качества жизни народов России: сб. науч. трудов. — СПб.: Международный фонд истории науки, 2002. — С. 30–38.

15. Лаврентьева Е. А. Политика доходов и заработной платы: учеб. пособие / Е. А. Лаврентьева, О. Н. Якубова; под общ. ред. Е. А. Лаврентьевой. — 7-е изд., испр. и доп. — СПб.: Изд-во ГУМРФ им. адм. С. О. Макарова, 2013. — 128 с.

16. Лаврентьева Е. А. Управление социально-трудовыми отношениями. Практикум: учеб. пособие / Е. А. Лаврентьева, О. Н. Якубова. — СПб.: Изд-во ГУМРФ им. адм. С. О. Макарова, 2016. — 84 с.

17. Лаврентьева Е. А. Управление социально-трудовыми отношениями в судовых экипажах: учебник / Е. А. Лаврентьева. — СПб.: Изд-во ГУМРФ им. адм. С. О. Макарова, 2016. — 276 с.

18. Литвинов В. А. Прожиточный минимум: история, методика, анализ / В. А. Литвинов. — М.: URSS КомКнига, 2006. — 276 с.

19. Стукаленко Е. А. Качество жизни и его измерение: учеб. пособие / Е. А. Стукаленко, О. В. Воронкова. — Новосибирск: Изд-во НГТУ, 2016. — 178 с.

20. Управление качеством жизни: курс лекций. — Новосибирск: Сибирский институт управления — филиал РАНХиГС, 2016. — 122 с.

21. Шабунова А. А. Уровень жизни и социальная реальность: мониторинг перемен / А. А. Шабунова, М. В. Морев, А. И. Россошанский, Г. В. Белехова. — Вологда: ИСЭРТ РАН, 2015. — 120 с.

22. Шептиенко О. Г. Социальная среда и экономическая природа прожиточного минимума / О. Г. Шептиенко. — Ульяновск: Изд-во УлГТУ, 2008. — 257 с.

## Глава 3. МЕЖДУНАРОДНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

### 3.1. Регулирование социально-трудовых отношений на международном уровне

Международное регулирование СТО прошло длительный и сложный путь развития. Достоверная информация о необходимости установления общепринятых стандартов труда на международном уровне отсутствует. Однако уже в 1788 г. французский банкир и государственный деятель Жак Неккер (1732 – 1804) отмечал склонность государств заимствовать друг у друга методы управления национальной экономикой, но возникновение идеи унификации этих методов с помощью международных договоров и заключение таких договоров по социально-трудовым вопросам относится к более позднему времени. Обобщенная систематизация основных этапов развития СТО в мире приведена в табл. 3.1.

Таблица 3.1

#### Основные этапы развития международного регулирования СТО

Конец XVIII – начало XIX вв.
<p>В условиях первой промышленной революции, наемный труд получил широчайшее распространение на повсеместно открывавшихся фабричных и заводских предприятиях.</p> <p>Предложение о регулировании трудовых вопросов на международном уровне впервые было высказано британским промышленником, социалистом-утопистом Робертом Оуэном (1771 – 1858). В действительности его заслуга заключается в активной популяризации новаторской для своего времени идеи борьбы с социальным неравенством: сокращение рабочего времени; установление и повышение минимального возраста приема на работу; создание и развитие системы культурного досуга работников; создание и развитие системы образования для детей работников.</p> <p>Более значимую роль сыграл британский промышленник Чарльз Фредерик Хиндли (1796 – 1857), который принимал деятельное участие в реформировании британского фабричного законодательства, считая международно-правовое регулирование вопроса об ограничении рабочего дня на фабриках целесообразным, как и международно-правовые меры по запрету работорговли.</p> <p>Французский медик и экономист Луи Рене Виллерме (1782 – 1863), публикуя результаты проведенных им исследований о состоянии здоровья работников текстильной промышленности, подчеркивал невозможность улучшения положения фабричных рабочих на отдельно взятом предприятии.</p>

Таблица 3.1  
(Продолжение)

<p>Единственным решением данной проблемы он считал объединение производителей всех стран для совместной борьбы за установление приемлемых условий труда<sup>1</sup>.</p> <p>Тогда же его коллега и соотечественник профессор Жером Адольф Бланки (1798 – 1854) на своих лекциях в Парижской национальной школе искусств и ремесел предложил урегулировать эти вопросы путем заключения международного договора<sup>2</sup></p>
<p>Середина XIX в.</p>
<p>Одним из наиболее последовательных сторонников и популяризаторов идеи международно-правового метода регулирования труда был швейцарский промышленник Даниэль Легран (1783 – 1859), который также предлагал урегулировать социально-трудовые вопросы путем заключения международных соглашений и первым в истории разработал проект международного акта о труде. Этот проект в своей последней версии предполагал определенные ограничения на работу в ночное время (с 21:00 до 5:00), а также содержал ряд положений о защите женщин и детей от неблагоприятных условий труда, избыточной эксплуатации и др. Кроме того, в 1855 г. Легран впервые сформулировал тезис о необходимости «международного трудового права», которое было бы единственно возможным методом обеспечения прав работников без ущерба для конкурентоспособности предпринимателей на внутригосударственных и международных рынках.</p> <p>В 1830-е гг. на международный уровень постепенно перемещается деятельность объединений работников. В 1836 г. в Париже германскими эмигрантами создается первое независимое объединение немецких рабочих — Лига справедливости, послужившая основой для формирования первой в мире коммунистической партии.</p>

<sup>1</sup> Villerme L.R. Sur la Durée du Travail des Enfants dans Beaucoup de Manufactures // Annales d'Hygiene Publique. 1837. Vol. XVIII. P. 164-176 (extract from p. 171, 172). Публикация размещена на сайте парижской Межуниверситетской медицинской библиотеки. Режим доступа: <http://web2.bium.univ-paris5.fr/livanc/?cote=90141x1837x18&p=164&do=page>; Villerme, L. R. Tableau de l'État Physique et Moral des Ouvriers employes dans les Manufactures de Colon, de Laine, et de Soie. Vol. II. Paris: Renouard, 1840. P. 93. Публикация размещена на сайте электронной библиотеки Центра документальных информационных ресурсов портала Министерства здравоохранения, молодежи и спорта Французской республики. Режим доступа: <http://www.sante.gouv.fr/biblrep/8LI712/Ouvrage.pdf>.

<sup>2</sup> Blanqui J.A. Cours d'économie industrielle: 1838—1839: Conservatoire des arts et métiers / Rec. et annot. par A. Blaise. Paris: Librairie Scientifique et Industrielle de L. Mathias, 1839. P. 120, 121. Публикация предоставлена Университетом Лозанны и размещена на библиотечном портале Поиск книг — Google. Режим доступа: [http://books.google.com/books?id=R2EOAAAAQAAJ&printsec=titlepage&dq=blanqui&lr=&h=\(ru&source=gb\\_s\\_summary\\_s&cad=\)](http://books.google.com/books?id=R2EOAAAAQAAJ&printsec=titlepage&dq=blanqui&lr=&h=(ru&source=gb_s_summary_s&cad=)).

Таблица 3.1  
(Продолжение)

Далее — создание в 1864 г. на общеевропейской встрече в Лондоне Международного объединения трудящихся (International Workingmen Association) под эгидой британских профсоюзов — Первого интернационала, который утверждал необходимость согласования воли всех прогрессивных государств. Идеи, закрепленные в резолюциях конгрессов Международной ассоциации трудящихся, получили определенную поддержку и развитие в рамках деятельности Второго интернационала, созданного в Париже в 1889 г. на съезде социалистических и рабочих партий из более чем 20 стран мира

Конец XIX – начало XX вв.

Наблюдается обострение дискуссии о необходимости международно-правового регулирования труда в государственных органах и прессе европейских государств, а также о необходимости проведения переговоров по заключению межгосударственных соглашений по улучшению условий труда в связи с забастовками во всех промышленно развитых странах. До начала XX в. государственные органы большинства стран не проявляли интереса к международному сотрудничеству в социально-трудовой сфере. Так, в 1880 г. Федеральный совет Швейцарии по запросу ряда швейцарских профсоюзов не смог инициировать переговоры о введении межгосударственного регулирования рабочего времени и установления минимальной оплаты труда с Германией и Австрией. Инициатива была воспринята Германией лишь в 1889 – 1890 гг. под давлением социал-демократической партии и растущей забастовочной активностью. Созыв конференции был одобрен Папой Львом XIII. Международная конференция 1890 г., проведенная в Берлине под руководством германского правительства, приняла резолюцию, содержащую рекомендации по ограничению ночного и детского труда, запрету работы в воскресные дни и регулированию труда на шахтах. Однако не было заключено никаких обязательных для исполнения международных договоров и соглашений. Берлинская конференция, как первое официальное межгосударственное мероприятие международной конференцией, к тому же одобренное католической церковью, привлекла особое внимание к проблеме международно-правового регулирования труда и повлияло на активизацию неправительственных кругов, заинтересованных в разработке международных социально-трудовых норм. В 1896 – 1897 гг. был проведен ряд неофициальных международных встреч, в частности Международный конгресс по защите работников, созванный в Цюрихе (Швейцария) по инициативе швейцарского Общества рабочих.

В период с 1876 по 1910 гг. было создано множество международных организаций негосударственного характера, в компетенцию которых входило содействие улучшению условий труда на внутригосударственном и международном уровнях. В 1876 г. возникла Международная федерация, выступающая за соблюдение воскресного дня, объединившая представителей промышленных, социальных, благотворительных и трудовых организаций США и ряда европейских стран.

Таблица 3.1  
(Окончание)

В 1889 г. на первом Международном конгрессе по несчастным случаям на производстве в Париже был образован Постоянный международный комитет по социальному страхованию, в работе регулярных конгрессов которого участвовали представители разных стран мира, включая Россию, США, Канаду, Австралию, Новую Зеландию, Японию, Китай, Уругвай, Никарагуа и др. В 1906 г. на первом Международном конгрессе по профессиональным заболеваниям в Милане создается Постоянная международная комиссия по изучению профессиональных заболеваний. В том же году в Милане проводится первый Международный конгресс по безработице, в результате чего в 1910 г. в Париже организуется Международное объединение по безработице, национальные подразделения которого к 1913 г. открываются в 16 различных странах. В том же году в Брюсселе на Конгрессе по домашнему труду создается Постоянное бюро Международного конгресса по домашнему труду и принимается ряд резолюций о конкретных направлениях улучшения условий труда домашних работников и поддержке объединению таких работников в профсоюзы. В работе конгресса также участвовали представители из России.

Обсуждение международно-правового регулирования СТО происходило преимущественно в Европе. Участие американских представителей в соответствующих международных организациях и мероприятиях было незначительным и фрагментарным. Среди американских философов и политических деятелей концепции каких-либо международных альянсов были непопулярны. Сами работники через Североамериканский национальный профсоюз в 1870 – 1874 гг. вошли в состав Первого интернационала для определения и интеграции в международное профсоюзное движение. Однако радикализм резолюций европейских конгрессов Ассоциации не нашел понимания у американских активистов, поэтому при разработке уставных документов соответствующих американских объединений многие положения устава Ассоциации были опущены.

К началу XX в. мировое сообщество вплотную подошло к созданию международных трудовых стандартов. В 1900 г. было создано Международное объединение по правовой защите труда. Затем последовал определенный перерыв в развитии регулирования СТО в связи с объективными проблемами в международном сотрудничестве: следствие Первой мировой войны, революции в России

Следует отметить, что на протяжении многих лет основной проблемой, из-за которой государства до определенного момента предпочитали воздерживаться от международно-правового регулирования социально-трудовой сферы, являлся вопрос о сохранении ими внешнеэкономической конкурентоспособности. Сокращение рабочего дня без пропорционального уменьшения заработной платы работников означало бы соответствующее удорожание товаров, что повлекло бы за собой падение спроса на них на внешних рынках. Сокращение

же рабочего дня с пропорциональным уменьшением оплаты труда заставляло бы работников искать дополнительные места работы и источники заработка, что в итоге могло не только не уменьшить, а наоборот, существенно увеличить продолжительность рабочего дня отдельного работника.

Необходимость создания международной организации, которая рассматривала бы социально-трудовые проблемы, впервые обсуждалась в 1843 г. бельгийским социальным реформатором, изобретателем отдельных тюремных камер Эдуардом Дюкпетье (1804 – 1868). Исследуя условия труда работников в Европе, США и России, он пришел к выводу о целесообразности социально-трудовых реформ в глобальном масштабе, в рамках специализированной международной организации. Проект структуры такой организации — Международного объединения по развитию моральных и социальных наук, ставшей прообразом Международной организации труда (МОТ), — был описан Дюкпетье в одной из публикаций<sup>3</sup>. В проекте предлагалось проводить регулярные конгрессы по вопросу осуществления социальных реформ, что во многом напоминает современную модель функционирования Международной конференции труда МОТ. Было предусмотрено создание центрального секретариата объединения, обеспечивающего эффективное взаимодействие представителей государств – членов объединения.

За созыв общеевропейского конгресса по социальным вопросам и разработку декларации о правах трудящихся в 1848 – 1849 гг. высказывался известный французский издатель и политический деятель Эмиль де Жирарден. При этом политические и финансовые аспекты европейской интеграции, достаточно популярные в то время среди общественных деятелей стран Европы (создание единой почтовой системы, образование таможенного союза, введение единой валюты и др.), рассматривались им как второстепенные.

В 1900 г. на Международном трудовом конгрессе в Париже создается первая международная межгосударственная структура по защите прав трудящихся — Международное объединение по правовой защите труда (International Association for the Legal Protection of Labour) или Международное объединение по трудовому законодательству (International Association for Labour Legislation). Для ее создания кон-

---

<sup>3</sup> Ducpetiaux Ed, De la condition physique et morale des jeunes ouvriers et des moyens de l'améliorer. T. II. Bruxelles: Meline, Cans et Compagnie, 1843. App.5. P. 414–423. Материал размещен на библиотечном ресурсе Gallica Национальной библиотеки Франции. Режим доступа: <http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k84264c>.

грессом была сформирована рабочая группа из шести делегатов (преимущественно профессоров европейских университетов) под председательством швейцарского профессора Хайнриха Шеррера, ранее председательствовавшего на Международном конгрессе по защите работников 1897 г. в Цюрихе. Через год в структуре данного объединения формируется Международное бюро труда, по своим информационно-аналитическим функциям весьма напоминающее МВТ в современной структуре МОТ, а также организуются национальные отделения в различных странах Европы.

Единственным условием членства в Объединении было принятие принципа правомерности и действительности деятельности по регулированию взаимоотношений труда и капитала. Поскольку Объединение не имело официального межгосударственного статуса, его финансирование осуществлялось за счет членских взносов и добровольных субсидий отдельных государств. Состав Бюро избирался специальным Комитетом делегатов, представлявших национальные отделения Объединения. Государственные органы стран, представленных на конгрессе, также получили предложение назначить своих официальных представителей в Комитет на индивидуальной основе. К 1912 г. в Комитете насчитывалось 26 таких членов.

Объединение проводило активную работу по содействию заключению двусторонних и многосторонних международных договоров для улучшения условий труда, начав практическое воплощение международно-правовому регулированию СТО. Благодаря усилиям МВТ европейскими странами в период 1904 – 1913 гг. было заключено около двух десятков двусторонних и многосторонних договоров, содержащих нормы по улучшению положения работников. Значительная часть таких соглашений была связана со страхованием на случай производственного травматизма. В этот довоенный период по инициативе Швейцарии приняты две первые в истории международные конвенции о труде: Конвенции о запрещении ночного труда женщин (1906 г.) и Конвенции об ограничении использования токсичного белого фосфора в производстве спичек (1906 г.). В 1913 г. предпринята попытка сформулировать проект конвенции о ночном труде детей, однако принять ее не успели.

К этому моменту в мире сложилась определенная совокупность предпосылок для образования более мощной структуры, в компетенцию которой входило бы регулирование СТО в глобальных масштабах. С одной стороны, военная мобилизация сплотила рабочих, и укрепилось положение профсоюзов. С другой стороны, российская революция 1917 г. и вызванные ею революционные события в ряде европейских

стран продемонстрировали последствия недостаточно эффективно-го решения социально-трудовых проблем на внутригосударственном и международном уровне. Поэтому при подготовке Версальского мирного договора в середине 1918 г. Международное бюро труда Международного объединения по правовой защите труда потребовало включить в него программу по разработке международного законодательства о труде, а само Бюро преобразовать в структурное подразделение создаваемой Лиги Наций. Это требование было выполнено. В части XIII Версальского мирного договора, специально посвященной трудовым вопросам, было предусмотрено создание при образуемой тогда же Лиге Наций Международной организации труда, в задачи которой было включено урегулирование социально-трудовых вопросов на международном уровне.

Таким образом, для установления и сохранения социального мира, защиты прав человека, проведения трехсторонних переговоров в 1919 г., в соответствии с Версальским мирным договором, как автономная организация при Лиге Наций, была создана Международная организация труда (МОТ, *англ.* — International Labour Organization, ILO). МОТ — одна из старейших и наиболее представительных международных организаций, которая с 1946 г. стала первым специализированным учреждением ООН. С 1929 г. штаб-квартира организации находится в Женеве. В Москве находится офис Субрегионального бюро для стран Восточной Европы и Центральной Азии. Одним из организаторов и первым ее руководителем был политический деятель и министр Правительства Франции Альберт Тома. В настоящее время (с 01.10.2012) генеральным директором является представитель Великобритании — Гай Райдер.

Путь развития МОТ был достаточно сложным. Во время создания в ней участвовало 42 государства, в 1994 г. — 171, а в 2017 г. — 187, в которых проживает 98 % населения мира. СССР входил в состав МОТ с 1934 по 1940 гг. В связи со Второй мировой войной и послевоенным восстановлением экономики Советский Союз прекратил свое участие в организации, а возобновил в 1954 г., тогда членами МОТ стали Украинская ССР и Белорусская ССР. В настоящее время Россия, как правопреемник международных обязательств СССР, является членом МОТ. Кроме того, членами организации стали государства: Азербайджан, Армения, Беларусь, Грузия, Казахстан, Кыргызстан, Латвия, Литва, Молдова, Республика, Таджикистан, Туркменистан, Узбекистан, Украина, Эстония и др.

Среди основных причин образования МОТ можно выделить:

– политические — необходимость содействия социальному прогрессу, установлению и поддержанию социального мира между различными слоями общества, разрешению возникающих социальных проблем эволюционным мирным путем;

– социальные — сложилась ситуация, когда явно социальное обеспечение значительно отставало от экономического прогресса, что тормозило развитие общества;

– экономические — затруднение рыночной конкуренции на мировых рынках за счет улучшения положения трудящихся, а значит роста социально-экономических расходов только в отдельных странах.

Деятельность МОТ определяется ее Уставом, в который периодически вносятся необходимые изменения и дополнения. Государства при вступлении в члены МОТ дают обязательства соблюдать ее Устав и уплачивать членские взносы. Согласно Уставу, МОТ призвана содействовать установлению всеобщего и прочного мира на основе социальной справедливости путем улучшения условий труда (регламентация рабочего времени, борьба с безработицей, защита трудящихся от профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве, защита детей, подростков и женщин, равная оплата труда, гарантия зарплаты, организация профтехобучения и др.). Поэтому главные цели организации состоят в содействии социально-экономическому прогрессу, повышению благосостояния и улучшению условий труда людей, защита прав человека. При этом ключевые принципы состоят в том, что:

- труд не является товаром;
- свобода слова и свобода объединения являются необходимым условием постоянного прогресса;
- нищета в любом месте является угрозой для общего благосостояния;
- все люди, независимо от расы, веры или пола, имеют право на улучшение своего материального состояния и духовного развития в условиях свободы и достоинства, экономической устойчивости и равных возможностей.

С учетом поставленных целей и принятых принципов основными задачами МОТ являются:

- разработка согласованной политики и программ, направленных на решение социально-трудовых проблем;
- разработка и принятие международных трудовых норм в виде конвенций и рекомендаций, а также контроль за их выполнением;
- помощь странам в решении проблем занятости, сокращения безработицы и регулирования миграции;

- защита прав человека (права на труд, на объединение, коллективные переговоры, защита от принудительного труда, дискриминации и т. п.);
- борьба с бедностью, за улучшение жизненного уровня трудящихся, развитие социального обеспечения;
- содействие профессиональной подготовке и переподготовке работающих и безработных;
- разработка и осуществление программ в области улучшений условий труда и производственной среды, техники безопасности и гигиены труда, охраны и восстановления окружающей среды;
- содействие организациям трудящихся и предпринимателей в их работе совместно с правительствами по регулированию СТО;
- разработка и осуществление мер по защите наиболее уязвимых групп трудящихся (женщин, молодежи, пожилых людей, трудящихся-мигрантов).

Методы работы МОТ различные, из них можно выделить:

- трипартизм — развитие социального партнерства правительств, организаций трудящихся и предпринимателей,
- нормотворческая деятельность — разработка и принятие международных трудовых норм: конвенций, рекомендаций и контроль за их использованием;
- техническое сотрудничество — оказание странам помощи в решении социально-трудовых проблем;
- научное обеспечение — проведение исследований и осуществление публикаций по социально-трудовым проблемам.

Структура МОТ является трехсторонней. Государства в ней представлены правительствами, организациями трудящихся и предпринимателей – работодателей, которые имеют равные права.

Управленческая структура представляет сложную и многослойную систему (рис. 3.1).

Высшим органом МОТ является Международная конференция труда (МКТ), которая ежегодно собирается в Женеве и принимает все акты МОТ. Каждое государство представлено на Конференции четырьмя делегатами с правом решающего голоса: два представителя от правительства и по одному, соответственно, от наиболее представительных организаций работников и работодателей. В состав делегаций могут входить советники, поэтому численность крупных делегаций может составлять 40 – 50 человек, а всего на сессии участвуют 1500 – 2000 представителей участвующих стран. Все делегаты пользуются равными правами, при этом представители работников и работодателей голосуют

независимо от делегатов своих правительств и друг от друга. Однако часто делегации имеют согласованные директивы по голосованию.



Рис. 3.1. Организационная структура МОТ

Первая МКТ открылась 29 октября 1919 г., где было принято шесть первых международных конвенций по вопросам труда. Каждые два года Конференция утверждает программу работы МОТ и бюджет.

На Конференции создаются несколько постоянных комитетов (распорядительский комитет, комитет по проверке полномочий, фи-

нансовый комитет, комитет по применению конвенций и рекомендаций), кроме финансового, все комитеты трехсторонние. Финансовый комитет рассматривает вопросы уплаты правительствами членских взносов, выплаты задолженностей, бюджетные сметы, предложения по распределению расходов по программам и регионам и в него входят по одному правительственному делегату от каждого представленного на Конференции члена организации.

Кроме того, для осуществления связи МОТ с различными районами мира проводятся региональные конференции, имеющие также трехстороннее представительство. Россия, в силу своего географического положения, входит в состав европейской и азиатской Конференции. Региональные конференции созываются по мере необходимости и возможности. Выработанные на них решения адресуются МОТ или правительствам, объединениям трудящихся и предпринимателей стран региона.

Вне рамок Конференции для обсуждения на международном уровне социально-трудовых проблем в отдельных отраслях создаются постоянные отраслевые комитеты трех или двухсторонние. Так, паритетная морская комиссия (ПМК, *Joint Maritime Commission*. JMC), состоящая из представителей судовладельцев и моряков — это постоянно действующий орган, созданный в 1963 г. по решению 153-й сессии Административного Совета МОТ. В сферу деятельности Паритетной морской комиссии входит:

- рассмотрение отдельных проблем и вопросов, представляющих практический интерес для моряков;
- рассмотрение проблем, по которым Генеральной конференцией МОТ уже приняты решения;
- рассмотрение проблем, которые еще не обсуждались на Генеральной конференции, но имеют непосредственное значение для моряков.

Паритетная морская комиссия созывается Генеральным директором Международного бюро труда по постановлению Административного Совета МОТ, когда в этом есть необходимость. Заседания Паритетной морской комиссии носят закрытый характер.

Административный совет МОТ, также организованный на трёхсторонней основе, является исполнительным органом МОТ, осуществляя работу в период между конференциями по выполнению принятых решений, направляет деятельность Международного бюро труда (МБТ) и комитетов. Кроме того, административный совет избирает Генерального директора МБТ и контролирует его работу, рассматри-

вает проект бюджета, финансовые сметы, которые выносятся на обсуждение Конференции. В состав Административного совета входят 56 членов (28 представителей от правительств, 14 — от работодателей, 14 — от трудящихся) и 66 их заместителей (28 представляют правительства, 19 работодателей и 19 трудящихся). Десять мест членов Административного совета, представляющих правительства, зарезервированы на постоянной основе за представителями правительств ведущих стран мира — Бразилии, Великобритании, Германии, Индии, Италии, Китая, России, США, Франции и Японии. Отнесение стран к этой группе решается экспертами по ряду экономических показателей, в частности, по объему производимого в стране национального дохода. Остальные члены Совета, представляющие правительства других государств, переизбираются Конференцией на ротационной основе каждые три года с учетом установленных квот по регионам. Представители от работников и работодателей избираются также на три года в своих группах.

Председатель Административного совета избирается ежегодно сразу после Конференции из числа правительственных членов по принципу ротации с учетом региональной принадлежности. За всю историю МОТ на пост председателя был избран один раз представитель трудящихся (1969 г.) и один раз — от предпринимателей (1972 г.).

Административный Совет собирается три раза в год для обсуждения двадцати и более вопросов. При этом члены Административного совета от правительств высказываются только от имени своих стран, а представители работников и работодателей выступают с коллективным мнением от имени своих групп.

Международное бюро труда (МБТ) выполняет функции постоянного секретариата МОТ, оперативным штабом, исследовательским и издательским центром. Бюро занимается подготовкой документов и докладов, которые используются в ходе конференций и заседаний Организации (например, Генеральный доклад Комитета экспертов по применению стандартов, доклады Административного Совета и его комитетов и т. д.). Бюро также осуществляет руководство программой технического сотрудничества, которые обеспечивают нормотворческую деятельность МОТ. Бюро имеет в своем составе департамент, который отвечает за все вопросы, касающиеся международных стандартов труда, а также департаменты, отвечающие за деятельность нанимателей и трудящихся. Вопросы администрации и управления децентрализованы и переданы на региональный и субрегиональный уровень и в представительства в отдельных странах. Бюро, руководи-

мое генеральным директором, который избирается на пятилетний срок с правом переизбрания, нанимает около 2500 сотрудников и экспертов, работающих в штаб-квартире в Женеве и в более чем 40 представительствах по миру. Многие сотрудники имеют бессрочные контракты. Регулярно проводятся региональные встречи государств – членов МОТ для обсуждения вопросов, представляющих особый интерес для данного региона. Научно-аналитические, консультативно-информационные и образовательные функции МОТ реализуются Международным центром обучения в г. Турине, Международным институтом социально-трудовых исследований в г. Женеве и 14 Мультидисциплинарными консультативными группами (MDTs), деятельность которых направлена на помощь государствам, входящим в МОТ, при решении вопросов, связанных с ее деятельностью, кроме того, МБТ располагает большой, хорошо организованной библиотекой.

В структуре МОТ имеется также своеобразный квазисудебный орган — Административный трибунал. Он призван выполнять определенные судебные функции в сфере труда, однако его компетенция распространяется исключительно на споры работников МОТ и других международных организаций, признающих соответствующую компетенцию данного Трибунала, со своими работодателями.

В настоящее время МОТ является признанным авторитетом в области международно-правового регулирования СТО. Международные стандарты труда, оформленные в виде деклараций, конвенций и рекомендаций МОТ, служат основой для разработки норм по трудовому праву и праву социального обеспечения в подавляющем большинстве стран мира.

Международно-правовое признание важности социально-трудовых вопросов предопределило их включение в уставные документы различных международных сообществ и межгосударственные договоры по самым разным предметам.

Россия имеет многолетний опыт сотрудничества с МОТ, что позволяет изучать и применять международную практику урегулирования социально-трудовых споров, развивать социальное партнерство, использовать рекомендации МОТ для совершенствования и регулирования рынка труда. Такое участие помогает разрабатывать основанные на мировом опыте нормы национального трудового законодательства, содействует развитию предпринимательства, в том числе малых предприятий, внедрению в практику концепции социального партнерства, модульной системы подготовки рабочих кадров на производстве, совершенствовании службы занятости, социальной защиты и пенсионно-

го обеспечения, разработке нового классификатора профессий, развитии статистики в сфере труда.

По данным на конец 2015 г. в Женевском бюро МОТ работают шесть российских граждан на постах специалистов. Такая кадровая квота в целом не соответствует размеру взносов России в бюджет Организации (в 2014 г. — 8,75 млн швейцарских франков, в 2015 г. — 9,282 797 млн швейцарских франков)<sup>4</sup>.

С 1959 г. в Москве действует отделение МОТ, которое в начале 1990-х гг. оно было преобразовано в региональное бюро по странам СНГ. В сентябре 1997 г. между Правительством РФ и Организацией было подписано Соглашение о Бюро МОТ в Москве, предусматривающее формирование на его основе многопрофильной группы экспертов для оказания содействия в решении социально-трудовых проблем. Деятельность Бюро распространяется на 10 стран СНГ (за исключением Украины и Молдавии) и Грузию.

Наделение Бюро МОТ в Москве региональными функциями имеет для России существенное практическое значение, поскольку этот статус позволяет ему более широко и с большей степенью самостоятельности заниматься организацией конкретных проектов технического содействия российским регионам, более эффективно координировать деятельность МОТ в России и странах СНГ. Россия активно участвует в работе Всемирной комиссии по социальному измерению глобализации, созданной по инициативе МОТ в 2002 г.

Министерство иностранных дел России, отвечая за внешнеполитические аспекты взаимодействия нашей страны с МОТ, координирует работу российских ведомств и общественных организаций на этом направлении. Представители МИД, Минтруда, Координационного совета объединений работодателей России и Федерации независимых профсоюзов России участвуют в работе руководящих органов МОТ, в конференциях по актуальным вопросам трудовой и социально-экономической политики.

Взаимодействие России с МОТ осуществляется в соответствии с регулярно подписываемыми Программами сотрудничества, определяющими его основные направления. Россия заинтересована в использовании законодательного опыта и исследовательского потенциала МОТ в целях содействия осуществлению российских экономических реформ. Россия заинтересована в использовании законодательного опыта и ис-

<sup>4</sup> [http://www.mid.ru/rossia-v-gruppe-20-rossia-i-specializirovannye-mezhdunarodnye-ekonomiceskie-organizacii-mvf-vto-oesr-fseg-opek-i-dr-/-/asset\\_publisher/uFvfWVmCb4Rl/content/id/2149180](http://www.mid.ru/rossia-v-gruppe-20-rossia-i-specializirovannye-mezhdunarodnye-ekonomiceskie-organizacii-mvf-vto-oesr-fseg-opek-i-dr-/-/asset_publisher/uFvfWVmCb4Rl/content/id/2149180)

следовательского потенциала МОТ в целях содействия осуществлению российских экономических реформ.

### 3.2. Международные стандарты труда

Основным методом работы МОТ является разработка, принятие и контроль международных трудовых норм в форме конвенций и рекомендаций. В настоящее время принято 190 Конвенций и более 200 Рекомендаций, которые охватывают основные области регулирования СТО:

- основные права человека в сфере труда — свобода ассоциаций, ликвидация принудительного труда, равенство возможностей и обращения;

- содействие занятости;

- улучшение условий труда и производственной среды;

- инспекция труда и трудовые отношения;

- социальное обеспечение граждан;

- особенности труда в отдельных отраслях,

- труд определенных категорий граждан.

Помимо конвенций и рекомендаций было принято три Декларации: Филадельфийская декларация МОТ 1944 г. о целях и задачах МОТ (включенная сейчас в Устав МОТ), Декларация МОТ 1977 г. о многонациональных предприятиях и социальной политике, а также Декларация МОТ 1998 г. об основополагающих правах и принципах в сфере труда.

Порядок разработки норм предусматривает, как правило, процедуру двухразового обсуждения. Первое проходит в трехстороннем комитете, где вырабатывается с общего согласия его членов текст документа. Затем после завершения рассмотрения в первом обсуждении на Конференции текста, МБТ готовит на его основе предварительный проект конвенции или рекомендации. После второго обсуждения с внесением имеющихся поправок и изменений текст выносится на пленарное заседание МКТ для голосования. Международно-правовой акт принимается, если за него проголосует две трети присутствующих кандидатов. Однако, возможна процедура и одноразового обсуждения на Конференции.

Необходимо различать юридическую природу конвенций и рекомендаций.

*Конвенция* — это международно-правовой договор, закрепляющий для ратифицировавших его государств обязательства юридического характера, обязательными для исполнения.

*Рекомендации* не являются юридически обязательными актами и используются для ориентиров при выработке национальной политики в сфере трудовых отношений, разработке национального законодательства и практических мероприятий.

Важно подчеркнуть, что конвенции и рекомендации не должны ухудшать положения трудящихся и предпринимателей. Тексты конвенций и рекомендаций МОТ на русском, английском, французском, испанском, китайском, немецком, португальском, арабском языках собраны в базе данных международных трудовых стандартов МОТ. Новая конвенция вступает в силу через 12 месяцев со дня регистрации ратификационной грамоты Генеральным директором МОТ, и государство обязано привести национальное законодательство в соответствии с положениями Конвенции. Необходимо учитывать, что в каждой конвенции имеется статья, определяющая порядок и сроки ее денонсации, т. е. отказа от дальнейшего применения.

Даже если государство не ратифицировало ту или иную конвенцию, оно несет обязательства в силу факта членства в МОТ и присоединения к его уставу по четырём основополагающим принципам в сфере труда, закрепленным в Декларации МОТ 1998 г. Это принципы свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров; запрета дискриминации в трудовых отношениях; искоренения принудительного труда; и запрета детского труда. Указанным четырём принципам посвящены также восемь Конвенций МОТ (соответственно — Конвенции № 87 и 98; 100 и 111; 29 и 105; 138 и 182), называемые фундаментальными. Указанные Конвенции ратифицированы подавляющим большинством государств мира, и за их исполнением МОТ наблюдает особенно внимательно.

МОТ не может принуждать к исполнению даже ратифицированных Конвенций. Тем не менее, существуют механизмы контроля за исполнением Конвенций и Рекомендаций, основная суть которых заключается в исследовании обстоятельств предполагаемых нарушений трудовых прав и придание им международной огласки в случае длительного игнорирования замечаний МОТ государством – участником. Этот контроль осуществляется Комитетом экспертов МОТ по применению Конвенций и Рекомендаций, Комитетом Административного Совета по свободе объединения и Комитетом Конференции по применению Конвенций и Рекомендаций.

Особое внимание в деятельности МОТ уделяется наиболее нуждающимся в защите категориям трудящихся. Из отдельных профессиональных групп моряки занимают ведущее место в законотвор-

ческой деятельности. Принято более 50 конвенций и рекомендаций, в которых отражены вопросы рабочего времени, состава судового экипажа, заработной платы, оплачиваемых отпусков, медицинского освидетельствования, социального обеспечения, питания на борту судна и т. д. Это закономерно, так как условия труда на борту судов, работающих по всему миру, требуют международной регламентации больше, чем другие категории. Специальные сессии МКТ, подготавливаемые Паритетной морской комиссией МОТ, регулярно занимаются вопросами применения и расширения конвенций и рекомендаций о морях.

Россия ратифицировала достаточно широкий перечень конвенций, среди которых 40 документов прямо или косвенно имеют отношение к водному транспорту (табл. 3.2).

Таблица 3.2

### Конвенции МОТ, ратифицированные РФ

Наименование конвенции	Документ о ратификации
Конвенция № 10 «Относительно минимального возраста допуска детей на работу в сельском хозяйстве» (заключена в г. Женеве 25 октября – 19 ноября 1921 г.). Дата вступления в силу: 31 августа 1923 г.	Указ Президиума ВС СССР «О ратификации Конвенций Международной организации труда (МОТ)» от 6.07.1956 г.
Конвенция № 11 «Относительно прав на ассоциацию и объединение трудящихся в сельском хозяйстве» (заключена в г. Женеве 25 октября – 19 ноября 1921 г.). Дата вступления в силу: 11 мая 1923 г.	Указ Президиума ВС СССР «О ратификации Конвенций Международной организации труда (МОТ)» от 6.07.1956 г.
Конвенция № 13 «Об использовании свинцовых белил в малярном деле» (заключена в г. Женеве 25 октября – 19 ноября 1921 г.). Дата вступления в силу: 31 августа 1923 г.	Постановление ВС СССР № 2290-1 от 2.07.1991 г.
Конвенция № 14 «О еженедельном отдыхе на промышленных предприятиях» (заключена в г. Женеве 25 октября – 19 ноября 1921 г.). Дата вступления в силу: 19 июня 1923 г.	Указ Президиума ВС СССР № 1770-VII от 5.08.1967 г.
Конвенция № 15 «О минимальном возрасте допуска подростков на работу в качестве грузчиков угля или кокегаров во флоте» (заключена в г. Женеве 25 октября – 19 ноября 1921 г.)	Указ Президиума ВС СССР «О ратификации Конвенций Международной организации труда (МОТ)» от 6.07.1956 г.

Таблица 3.2  
(Продолжение)

Конвенция № 16 «Относительно обязательного медицинского освидетельствования детей и подростков, занятых на борту судов» (заключена в г. Женеве 25 октября – 19 ноября 1921 г.). Дата вступления в силу: 20 ноября 1922 г.	Указ Президиума ВС СССР «О ратификации Конвенций Международной организации труда (МОТ)» от 6.07.1956 г.
Конвенция № 23 «О репатриации моряков» (1926 г.). Дата вступления в силу 16 апреля 1928 г.	Указ Президиума Верховного Совета СССР от 18 июня 1969 года № 3962-VII
Конвенция № 27 «Об указании веса тяжелых грузов, перевозимых на судах» (заключена в г. Женеве 21 июня 1929 г.) Дата вступления в силу: 9 марта 1932 г.	Указ Президиума ВС СССР от 18 июня 1969 г. № 3962-VII
Конвенция № 29 «Относительно принудительного или обязательного труда» (принята в г. Женеве 28 июня 1930 г. на 14-й сессии Генеральной конференции МОТ)	Указ Президиума ВС СССР «О ратификации Конвенций Международной организации труда (МОТ)» от 4.06.1956 г.
Конвенция № 32 «О защите от несчастных случаев трудящихся, занятых на погрузке или разгрузке судов» (заключена в г. Женеве 27 апреля 1932 г.). Дата вступления в силу: 30 октября 1934 г.	Указ Президиума ВС СССР от 18 июня 1969 г. № 3962-VII
Конвенция № 45 «Относительно применения труда женщин на подземных работах в шахтах любого рода» (заключена в г. Женеве 21 июня 1935 г.). Дата вступления в силу: 30 мая 1937 г.	Указ Президиума ВС СССР «О ратификации Конвенций Международной организации труда (МОТ)» от 31.01.1961 г.
Конвенция № 47 «О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю» (заключена в г. Женеве 22 июня 1935 г.). Дата вступления в силу: 23 июня 1957 г.	Указ Президиума ВС СССР «О ратификации Конвенций Международной организации труда (МОТ)» от 4.06.1956 г.
Конвенция № 52 «Относительно ежегодных оплачиваемых отпусков» (заключена в г. Женеве 24 июня 1936 г.)	Указ Президиума ВС СССР «О ратификации Конвенций Международной организации труда (МОТ)» от 6.07.1956 г.
Конвенция № 58 «О минимальном возрасте допуска детей на работу в море (1936 г.)	Указ Президиума ВС СССР «О ратификации Конвенций Международной организации труда (МОТ)» от 6.07.1956 г.
Конвенция № 59 «О минимальном возрасте приема детей на работу в промышленность (1937 г.). Дата вступления в силу: 21 февраля 1941 г.	Указ Президиума ВС СССР «О ратификации Конвенций Международной организации труда (МОТ)» от 6.07.1956 г.

Таблица 3.2  
(Продолжение)

Конвенция № 60 «О возрасте приема детей на непромышленные работы (1937 г.). Дата вступления в силу: 29 декабря 1950 г.	Указ Президиума ВС СССР «О ратификации Конвенций Международной организации труда (МОТ)» от 6.07.1956 г.
Конвенция № 69 «О выдаче судовым поварам свидетельств о квалификации» (заключена в г. Сиэтле 29 июня 1946 г.)	Указ Президиума ВС СССР от 18 июня 1969 г. № 3962-VII
Конвенция № 73 «О медицинском освидетельствовании моряков» (заключена в г. Сиэтле 29 июня 1946 г.)	Указ Президиума ВС СССР от 18 июня 1969 г. № 3962-VII
Конвенция № 77 «Относительно медицинского освидетельствования детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду в промышленности» (заключена в г. Монреале 9 октября 1946 г.). Дата вступления в силу: 29 декабря 1950 г.	Указ Президиума ВС СССР «О ратификации Конвенций Международной организации труда (МОТ)» от 6.07.1956 г.
Конвенция № 78 «Относительно медицинского освидетельствования детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду на непромышленных работах» (заключена в г. Монреале 9 октября 1946 г.). Дата вступления в силу: 29 декабря 1950 г.	Указ Президиума ВС СССР «О ратификации Конвенций Международной организации труда (МОТ)» от 6.07.1956 г.
Конвенция № 79 «Об ограничении ночного труда детей и подростков на непромышленных работах» (заключена в г. Женеве 9 октября 1946 г.). Дата вступления в силу: 29 декабря 1950 г.	Указ Президиума ВС СССР «О ратификации Конвенций Международной организации труда (МОТ)» от 6.07.1956 г.
Конвенция № 81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле» (1947 г.) и Протокол 1995 г. к Конвенции № 81 (принята в г. Женеве 11.07.1947 на 30-й сессии Генеральной конференции МОТ). Дата вступления в силу: 7.04.1950г.	Федеральный закон от 11 апреля 1998 г. № 58-ФЗ «О ратификации Конвенции 1947 года об инспекции труда и Протокола 1995 года к Конвенции 1947 года об инспекции труда, Конвенции 1978 года о регулировании вопросов труда и Конвенции 1981 года о безопасности и гигиене труда и производственной среде»
Конвенция № 87 «Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию» (заключена в г. Сан-Франциско 9 июля 1948 г.). Дата вступления в силу: 4 июля 1956 г.	Указ Президиума ВС СССР «О ратификации Конвенций Международной организации труда (МОТ)» от 6.07.1956 г.

Таблица 3.2  
(Продолжение)

<p>Конвенция № 90 «Относительно ночного труда подростков в промышленности (пересмотренная в 1948 г.)» (заключена в г. Сан-Франциско 10 июля 1948 г.). Дата вступления в силу: 12 июня 1951 г.</p>	<p>Указ Президиума ВС СССР «О ратификации Конвенций Международной организации труда (МОТ)» от 6.07.1956 г.</p>
<p>Конвенция № 92 «О помещениях для экипажа на борту судов (пересмотренная в 1949 году)» (заключена в г. Женеве 18 июня 1949 г.). Дата вступления в силу 29.01.1953 г.</p>	<p>Указ Президиума ВС СССР от 18 июня 1969 г. № 3962-VII</p>
<p>Конвенция № 95 «Относительно защиты заработной платы» (заключена в г. Женеве 1 июля 1949 г.). Конвенция вступила в силу 24 сентября 1952 г.</p>	<p>Указ Президиума ВС СССР «О ратификации Конвенций Международной организации труда (МОТ)» от 31.10.1961 г.</p>
<p>Конвенция № 98 «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров» (заключена в г. Женеве 1 июля 1949 г.). Дата вступления в силу: 18 июля 1951 г.</p>	<p>Указ Президиума ВС СССР «О ратификации Конвенций Международной организации труда (МОТ)» от 6.07.1956 г.</p>
<p>Конвенция № 100 «Относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности» (заключена в г. Женеве 29 июня 1951 г.). Дата вступления в силу: 23 мая 1953 г.</p>	<p>Указ Президиума ВС СССР «О ратификации Конвенций Международной организации труда (МОТ)» от 4.04.1956 г.</p>
<p>Конвенция № 103 «Относительно охраны материнства (пересмотренная в 1952 году)» (заключена в г. Женеве 28 июня 1952 г.). Дата вступления в силу 07.09.1955 г.</p>	<p>Указ Президиума ВС СССР «О ратификации Конвенций Международной организации труда (МОТ)» от 6.07.1956 г.</p>
<p>Конвенция № 105 «Об упразднении принудительного труда» (принята 40-й сессией Генеральной конференции Международной организации труда 25 июня 1957 г. в г. Женеве). Конвенция вступила в силу 17 января 1959 г.</p>	<p>Федеральный закон от 23 марта 1998 г. № 35-ФЗ «О ратификации Конвенции об упразднении принудительного труда»</p>
<p>Конвенция № 106 «О еженедельном отдыхе в торговле и в учреждениях» (принята на 82-й сессии Генеральной конференции Международной организации труда в г. Женеве 22 июня 1955 г.). Дата вступления в силу: 4 марта 1959 г.</p>	<p>Указ Президиума Верховного Совета СССР № 1770-VII от 5 августа 1967 года</p>

Таблица 3.2  
(Продолжение)

<p>Конвенция № 108 «О национальных удостоверениях личности моряков» (заключена в г. Женеве 13 мая 1958 г.). Эта Конвенция была пересмотрена в 2003 г. (Конвенция № 185, пересматривающая Конвенцию 1958 г. об удостоверениях личности моряков, принята на 91-й сессии Генеральной конференции Международной организации труда в г. Женеве 19 июня 2003 г.). Дата вступления в силу: 19 февраля 1961 г.</p>	<p>Указ Президиума ВС СССР от 18 июня 1969 г. № 3962-VII. Федеральный закон от 25 ноября 2006 г. № 194-ФЗ «О ратификации Конвенции, пересматривающей Конвенцию 1958 года об удостоверениях личности моряков (Конвенции № 185)»</p>
<p>Конвенция № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (заключена в г. Женеве 25 июня 1958 г.). Дата вступления в силу 15.06.1960 г.</p>	<p>Указ Президиума ВС СССР «О ратификации Конвенций Международной организации труда (МОТ)» от 31.01.1961 г.</p>
<p>Конвенция № 112 «О минимальном возрасте для принятия на работу рыбаков» (заключена в г. Женеве 19 июня 1959 г.)</p>	<p>Указ Президиума ВС СССР «О ратификации Конвенций Международной организации труда (МОТ)» от 31.01.1961 г.</p>
<p>Конвенция № 113 «О медицинском осмотре рыбаков» (заключена в г. Женеве 19 июня 1959 г.)</p>	<p>Указ Президиума ВС СССР от 18 июня 1969 г. № 3962-VII</p>
<p>Конвенция № 115 «О защите трудящихся от ионизирующей радиации» (заключена в г. Женеве 22 июня 1960 г.)</p>	<p>Указ Президиума ВС СССР от 5 августа 1967 г. № 1770-VII</p>
<p>Конвенция № 116 «О частичном пересмотре Конвенций, принятых Генеральной конференцией Международной организации труда на своих первых тридцати двух сессиях, с целью унификации положений о подготовке Административным советом Международного бюро труда докладов о применении Конвенций» (заключена в г. Женеве 26 июня 1961 г.)</p>	<p>Указ Президиума ВС СССР от 18 июня 1969 г. № 3962-VII</p>
<p>Конвенция № 119 «О снабжении машин защитными приспособлениями» (заключена в г. Женеве 8 июля 1964 г.). Дата вступления в силу 21.04.1965 г.</p>	<p>Указ Президиума ВС СССР от 5 августа 1967 г. № 1770-VII</p>
<p>Конвенция № 120 «О гигиене труда в торговле и учреждениях» (заключена в г. Женеве 8 июля 1964 г.). Дата вступления в силу 29.03.1966 г.</p>	<p>Указ Президиума ВС СССР от 5 августа 1967 г. № 1770-VII</p>

Таблица 3.2  
(Продолжение)

Конвенция № 122 «О политике в области занятости» (заключена в г. Женеве 9 июля 1964 г.). Дата вступления в силу 15.07.1966 г.	Указ Президиума ВС СССР от 5 августа 1967 г. № 1770-VII
Конвенция № 123 «О минимальном возрасте допуска на подземные работы в шахтах и рудниках (1965 г.). Конвенция вступила в силу 10 ноября 1967 г.	Указ Президиума Верховного Совета СССР от 18 июня 1969 года № 3962-VII
Конвенция № 124 «О медицинском освидетельствовании молодых людей с целью определения их пригодности к труду на подземных работах в шахтах и рудниках» (заключена в г. Женеве 23 июня 1965 г.). Дата вступления в силу 13.12.1967 г.	Указ Президиума ВС СССР от 18 июня 1969 г. № 3962-VII
Конвенция № 126 «О помещениях для экипажа на борту рыболовных судов» (заключена в г. Женеве 21 июня 1966 г.). Дата вступления в силу 06.11.1968 г.	Указ Президиума ВС СССР от 18 июня 1969 г. № 3962-VII
Конвенция № 132 «Об оплачиваемых отпусках (пересмотренная в 1970 г.)» (принята в г. Женеве 24.06.1970 на 54-й сессии Генеральной конференции МОТ)	Федеральный закон от 1 июля 2010 г. № 139-ФЗ «О ратификации Конвенции (пересмотренной в 1970 году) об оплачиваемых отпусках (Конвенции № 132)» со следующими заявлениями: 1) Российская Федерация в соответствии с п. 2 ст. 3 Конвенции № 132 заявляет, что минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска в РФ составляет 28 календарных дней; 2) Российская Федерация в соответствии с п. 2 ст. 15 Конвенции № 132 заявляет, что она принимает на себя обязательства по Конвенции № 132 в отношении лиц, перечисленных в пп. а и b п. 1 ст. 15 Конвенции № 132

Таблица 3.2  
(Продолжение)

<p>Конвенция № 133 «О помещениях для экипажа на борту судов (дополнительные положения)» (принята 55-й сессией Генеральной конференции Международной организации труда 30 октября 1970 г.)</p>	<p>Постановление ВС СССР от 23 мая 1990 г. № 1517-1 «О ратификации Конвенции Международной организации труда № 133 «О помещениях для экипажа на борту судов (дополнительные положения)»»</p>
<p>Конвенция № 134 «О предупреждении производственных несчастных случаев среди моряков» (принята 55-й сессией Генеральной конференции Международной организации труда 14 октября 1970 г.)</p>	<p>Указ Президиума ВС СССР от 11 сентября 1987 г. № 7705-XI «О ратификации Конвенции Международной организации труда № 134 «О предупреждении производственных несчастных случаев среди моряков»»</p>
<p>Конвенция № 135 «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях» (принята на 56-й сессии Генеральной конференции Международной организации труда в г. Женеве 23 июня 1971 г.)</p>	<p>Федеральный закон от 1 июля 2010 г. № 137-ФЗ «О ратификации Конвенции о защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях (Конвенции № 135)»</p>
<p>Конвенция № 137 «О социальных последствиях новых методов обработки грузов в портах» (принята 58-й сессией Генеральной конференции Международной организации труда в г. Женеве 25 июня 1973 г.)</p>	<p>Федеральный закон от 26 апреля 2004 г. № 27-ФЗ «О ратификации Конвенции о социальных последствиях новых методов обработки грузов в портах (Конвенции № 137)»</p>
<p>Конвенция № 138 «О минимальном возрасте для приема на работу» (заключена в г. Женеве 26 июня 1973 г.)</p>	<p>Указ Президиума ВС СССР от 5 марта 1979 г. № 8955-IX</p>
<p>Конвенция № 139 «О борьбе с опасностью, вызываемой канцерогенными веществами и агентами в производственных условиях, и мерах профилактики (1974 г.)». Дата вступления в силу: 10 июня 1976 г.</p>	<p>Федеральный закон от 7.02.2017 № 1-ФЗ</p>
<p>Конвенция № 140 «Об оплачиваемых учебных отпусках» (принята на 59-й сессии Генеральной конференции Международной организации труда в г. Женеве 24 июня 1974 г.)</p>	<p>Федеральный закон от 27 мая 2014 г. № 134-ФЗ «О ратификации Конвенции об оплачиваемых учебных отпусках (Конвенции № 140)»</p>

Таблица 3.2  
(Продолжение)

<p>Конвенция № 142 «О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов» (заключена в г. Женеве 23 июня 1975 г.)</p>	<p>Указ Президиума ВС СССР от 5 марта 1979 г. № 8955-IX</p>
<p>Конвенция № 144 «О трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм» (принята на 61-й сессии Генеральной конференции Международной организации труда в г. Женеве 21 июня 1976 г.)</p>	<p>Федеральный закон от 4 октября 2014 г. № 281-ФЗ «О ратификации Конвенции о трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм (Конвенции № 144)»</p>
<p>Конвенция № 147 «О минимальных нормах на торговых судах» (принята 62-й сессией Генеральной конференции Международной организации труда 29 октября 1976 г.)</p>	<p>Постановление ВС СССР от 4 марта 1991 г. № 1991-1 «О ратификации Конвенции Международной организации труда № 147 «О минимальных нормах на торговых судах»</p>
<p>Конвенция № 148 «О защите трудящихся от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах» (принята 63-й сессией Генеральной конференции Международной организации труда 20 июня 1977 г.) Дата вступления в силу: 11.07.1979 г.</p>	<p>Указ Президиума ВС СССР от 29 марта 1988 г. № 8694-ХІ «О ратификации Конвенций Международной организации труда № 148 «О защите трудящихся от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах» и № 159 «О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов»</p>
<p>Конвенция № 149 «О занятости и условиях труда и жизни сестринского персонала» (заключена в г. Женеве 21 июня 1977 г.)</p>	<p>Указ Президиума ВС СССР от 5 марта 1979 г. № 8955-IX</p>
<p>Конвенция № 150 «О регулировании вопросов труда: роль, функции и организация» (заключена в г. Женеве 26 июня 1978 г.). Дата вступления в силу для РФ 02.07.1999 г.</p>	<p>Федеральный закон от 11 апреля 1998 г. № 58-ФЗ «О ратификации Конвенции 1947 года об инспекции труда и Протокола 1995 года к Конвенции 1947 года об инспекции труда, Конвенции 1978 года о регулировании вопросов труда и Конвенции 1981 года о безопасности и гигиене труда и производственной среде»</p>

Таблица 3.2  
(Продолжение)

<p>Конвенция № 151 «О защите права на организацию и процедурах определения условий занятости на государственной службе» (принята на 64-й сессии Генеральной конференции Международной организации труда в г. Женеве 27 июня 1978 г.)</p>	<p>Федеральный закон от 28 июня 2014 г. № 176-ФЗ «О ратификации Конвенции о защите права на организацию и процедурах определения условий занятости на государственной службе (Конвенции № 151)»</p>
<p>Конвенция № 152 «О технике безопасности и гигиене труда на портовых работах» (принята 65-й сессией Генеральной конференции Международной организации труда в г. Женеве 25 июня 1979 г.)</p>	<p>Федеральный закон от 26 апреля 2004 г. № 28-ФЗ «О ратификации Конвенции о технике безопасности и гигиене труда на портовых работах (Конвенции № 152)»</p>
<p>Конвенция № 154 «О содействии коллективным переговорам» (заключена в г. Женеве 19 июня 1981 г.)</p>	<p>Федеральный закон от 01.07.2010 № 138-ФЗ «О ратификации Конвенции о содействии коллективным переговорам (Конвенции № 154)»</p>
<p>Конвенция № 155 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» (принята в г. Женеве 22 июня 1981 г. на 67-й сессии Генеральной конференции МОТ)</p>	<p>Федеральный закон от 11 апреля 1998 г. № 58-ФЗ «О ратификации Конвенции 1947 года об инспекции труда и Протокола 1995 года к Конвенции 1947 года об инспекции труда, Конвенции 1978 года о регулировании вопросов труда и Конвенции 1981 года о безопасности и гигиене труда и производственной среде»</p>
<p>Конвенция № 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» (принята 67-й сессией Генеральной конференции Международной организации труда 23 июня 1981 г. в г. Женеве). Дата вступления в силу для РФ 13.02.1999 г.</p>	<p>Федеральный закон от 30 октября 1997 г. № 137-ФЗ «О ратификации Конвенции о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями»</p>

Таблица 3.2  
(Продолжение)

<p>Конвенция № 159 «О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов» (принята 69-й сессией Генеральной конференции Международной организации труда 20 июня 1983 г.). Дата вступления в силу: 20.06.1985 г.</p>	<p>Указ Президиума ВС СССР от 29 марта 1988 г. № 8694-ХІ «О ратификации Конвенций Международной организации труда № 148 «О защите трудящихся от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах» и № 159 «О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов»»</p>
<p>Конвенция № 160 «О статистике труда» (принята 71-й сессией Генеральной конференции Международной организации труда 25 июня 1985 г.). Дата вступления в силу: 20.06.1985 г.</p>	<p>Постановление ВС СССР от 23 мая 1990 г. № 1515-1 «О ратификации Конвенции Международной организации труда № 160 «О статистике труда» с принятием в соответствии с п. 2 ст. 16 Конвенции обязательств в отношении ст. ст. 7, 8, 9 и 10 разд. II Конвенции</p>
<p>Конвенция № 162 «Об охране труда при использовании асбеста» (принята 72-й сессией Генеральной конференции Международной организации труда 24 июня 1986 г. в г. Женеве)</p>	<p>Федеральный закон от 8 апреля 2000 г. № 50-ФЗ «О ратификации Конвенции 1986 года об охране труда при использовании асбеста (Конвенция № 162)»</p>
<p>Конвенция № 163 «О социально-бытовом обслуживании моряков в море и порту» (принята на 74-й сессии Генеральной конференции Международной организации труда в г. Женеве 8 октября 1987 г.)</p>	<p>Федеральный закон от 3 июля 2006 г. № 95-ФЗ «О ратификации Конвенции о социально-бытовом обслуживании моряков в море и порту (Конвенции № 163)»</p>

Таблица 3.2  
(Продолжение)

<p>Конвенция № 173 «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя» (принята в г. Женеве 23.06.1992 на 79-й сессии Генеральной конференции МОТ)</p>	<p>Федеральный закон от 1 мая 2012 г. № 39-ФЗ «О ратификации Конвенции о защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя (Конвенции № 173)» с заявлением: «Российская Федерация в соответствии с п. 1 ст. 3 Конвенции № 173 заявляет, что она принимает на себя обязательства, вытекающие из разд. II Конвенции, предусматривающего защиту требований трудящихся посредством привилегии»</p>
<p>Конвенция № 174 «О предотвращении крупных промышленных аварий» (принята на 80-й сессии Генеральной конференции Международной организации труда в г. Женеве 22 июня 1993 г.)</p>	<p>Федеральный закон от 30 ноября 2011 г. № 366-ФЗ «О ратификации Конвенции о предотвращении крупных промышленных аварий (Конвенции № 174)»</p>
<p>Конвенция №175 1994 г. о работе на условиях неполного рабочего времени (1994 г.)</p>	<p>Федеральный закон от 2.03.2016 № 36-ФЗ</p>
<p>Конвенция № 176 «О безопасности и гигиене труда на шахтах» (принята на 82-й сессии Генеральной конференции Международной организации труда в г. Женеве 22 июня 1995 г.)</p>	<p>Федеральный закон от 7 июня 2013 г. № 106-ФЗ «О ратификации Конвенции 1995 года о безопасности и гигиене труда на шахтах (Конвенции № 176)». Ратифицирована 04.10.2014 № 281-ФЗ</p>
<p>Конвенция № 179 «О найме и трудоустройстве моряков» (принята 84-й сессией Генеральной конференции Международной организации труда в г. Женеве 22 октября 1996 г.)</p>	<p>Федеральный закон от 10 июля 2001 г. № 88-ФЗ «О ратификации Конвенции о найме и трудоустройстве моряков (Конвенция № 179)»</p>

Таблица 3.2  
(Окончание)

Конвенция № 182 «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда» (принята 87-й сессией Генеральной конференции Международной организации труда в г. Женеве 17 июня 1999 г.). Дата вступления в силу для РФ: 25.03.2004 г.	Федеральный закон от 8 февраля 2003 г. № 23-ФЗ «О ратификации Конвенции о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда (Конвенция № 182)»
Конвенция № 185 «Об удостоверениях личности моряков»	Федеральный закон РФ от 25 ноября 2006 года № 194-ФЗ
Конвенция № 187 «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда» (принята на 95-й сессии Генеральной конференции Международной организации труда в г. Женеве 15 июня 2006 г.)	Федеральный закон от 4 октября 2010 г. № 265-ФЗ «О ратификации Конвенции об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (Конвенции № 187)»
Конвенция 2006 г. о труде в морском судоходстве (2006 г.)	Федеральный закон «О ратификации Конвенции 2006 года о труде в морском судоходстве» от 05.06.2012 г. № 56-ФЗ

Контроль за соблюдением международных норм труда осуществляется на международном и национальном уровнях. Действуют определенные системы надзора и контроля, которые можно классифицировать по различным основаниям. В табл. 3.3. систематизированы основные системы, обеспечивающие этот процесс.

Надзор и контроль надзора за соблюдением международных стандартов труда, как на международном, так и внутригосударственном уровне осуществляется в двух основных формах: негосударственной и смешанной (трехсторонней).

Таблица 3.3

### Системы контроля и надзора за соблюдением международных стандартов труда

<p>Основание — порядок осуществления надзора и контроля.</p> <p><b>Автономные системы</b> не требуют вмешательства третьих лиц для начала своего осуществления. Контроль и надзор начинается автоматически на основании факта принятия или официального признания положений того или иного международного стандарта. Этот вид контрольно-надзорной системы предусмотрен в Уставе МОТ в отношении ратифицированных государствами конвенций.</p>
--

**Инициативные системы** предполагают обращение в контрольно-надзорные органы заинтересованного субъекта. Подобная система предусмотрена в отношении жалоб от государств-членов, протестов объединений работников и работодателей. По результатам таких обращений у государства-нарушителя запрашиваются соответствующие комментарии, и проблема тщательно изучается специализированной Комиссией МОТ по расследованию. Конечным этапом процедуры может быть выполнение государством рекомендаций МОТ или рассмотрение дела в Международном суде ООН, а также любые действия МКТ, которые Административный совет МОТ сочтет необходимым ей рекомендовать для обеспечения выполнения рекомендаций комиссии по расследованию и (или) Международного суда ООН.

Обе системы могут осуществляться совместно. Так, например, несоблюдение государством – членом Совета Европы положений ратифицированной им Европейской конвенции о правах человека и основных свободах может привести к передаче Европейской комиссией по правам человека вопроса о факте несоблюдения на рассмотрение Европейского суда по правам человека. В особых случаях государство – нарушитель может потерять членство в Совете, пока таких прецедентов не случилось

Основание — уровень осуществления надзора и контроля

**Внутригосударственные системы** предусматриваются в законодательстве конкретной страны и распространяются только на международные стандарты, официально признанные, т. е. формально интегрированные данным государством в свое трудовое законодательство. В этом случае режим контроля и надзора за их соблюдением ничем не отличается от контрольно-надзорного режима, установленного для внутригосударственных трудовых норм. Осуществление такого надзора и контроля входит в компетенцию соответствующих надзорно-контрольных органов в сфере труда — различных государственных агентств и служб, а также государственных и профсоюзных инспекций.

**Международно-правовые системы** предусматриваются в уставных документах издающего их международного сообщества или непосредственно в соответствующих международных актах двустороннего и многостороннего характера.

*Негосударственный надзор и контроль* в отношении соблюдения трудовых норм обычно проводится организациями работников и другими общественными организациями. На международном уровне эта форма контроля реализуется в рамках деятельности отдельных негосударственных международных сообществ. Наибольшими полномочиями в данной сфере обладают профсоюзные объединения работников. Такие меры способны улучшить ситуацию с соблюдением какого-либо стандарта.

*Смешанная (трехсторонняя) форма надзора и контроля* за соблюдением международных стандартов труда осуществляется с помощью

контрольно-надзорных процедур МОТ, которые на всех этапах предусматривают участие представителей государственных органов, а также общегосударственных объединений работников и работодателей от каждой из стран – членов МОТ. Такая процедура включает два основных этапа: предоставление государствами отчетов относительно признания и соблюдения ими актов МОТ и последующее изучение этих отчетов. Установлена следующая система предоставления отчетов:

- по основополагающим и приоритетным конвенциям отчеты предоставляются каждые два года;

- по остальным актуальным конвенциям отчеты предоставляются каждые пять лет с момента их вступления в силу для данного государства;

- по устаревшим, отложенным и отмененным конвенциям дальнейшее предоставление отчетов в целом не предусмотрено. Отчеты могут быть запрошены лишь в том случае, если в Комитет поступает информация о существенных расхождениях национального законодательства с положениями этих конвенций или прикладных проблемах в вопросах, которые урегулированы в них.

По рекомендациям и по нератифицированным конвенциям, государства обязаны предоставлять в МБТ отчеты, отражающие состояние законодательства и практики по вопросам, рассматриваемым в данных актах, а также о намеченных или принятых мерах по реализации положений этих актов на внутригосударственном уровне и о тех обстоятельствах, которые препятствуют такой реализации или задерживают ее. Регулярность предоставления таких отчетов определяется Административным советом МОТ. Копии отчетов, должны быть направлены официально признанным внутригосударственным объединениям работников и работодателей. Утвержденные формы таких отчетов размещаются в специальном разделе интернет-портала МОТ.

Сводная информация по ратификации конвенций, соответствующей отчетности и комментариям Комитета экспертов, хранится в специализированной базе данных APPLIS, также размещенной в свободном доступе на интернет-портале МОТ.

Второй этап контрольно-надзорной процедуры МОТ, состоящий в изучении отчетов, также осуществляется в следующей последовательности. Сначала Комитетом экспертов по применению конвенций и рекомендаций изучаются соответствующие отчеты, представленные государствами – членами МОТ. По итогам изучения Комитет формирует собственный отчет о состоянии проблемы соблюдения указанных актов. Затем на ежегодной МКТ этот отчет Комитета экспертов изу-

чается специальным трехсторонним комитетом МКТ по применению конвенций и рекомендаций. В случае выявления проблем с соблюдением требований актов МОТ (и особенно в тех случаях, когда по этому поводу в МОТ поступают жалобы от объединений работников или работодателей) Комитет экспертов может предпринять следующие шаги:

- по незначительным нарушениям и в результате неполноты регулярных отчетов направить государству (копию соответствующим объединениям работников и работодателей) прямой запрос на предоставление внеочередного отчета по рассматриваемому вопросу;

- по существенным или долго длящимся нарушениям включить в свой собственный отчет замечания о выявленном факте несоблюдения принятых актов МОТ.

Трехсторонний комитет МКТ на ежегодной сессии МКТ рассматривает и обсуждает отчет Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций. Комитет может ограничиться рассмотрением письменной информации, но при ее недостаточности может попросить соответствующее государство представить дополнительный устный доклад. По результатам рассмотрения этих вопросов Комитет готовит собственный отчет для МКТ, в котором особо отмечает наиболее серьезные случаи несоблюдения государствами ратифицированных конвенций, по возможности сопровождая их пояснениями причин такой ситуации, представленными данными государствами. Эти отчеты также размещены в свободном доступе на интернет-портале МОТ. Отчеты утверждаются МКТ и затем направляются соответствующим государствам для принятия мер по улучшению ситуации с соблюдением международных стандартов МОТ и учета замечаний в последующих отчетах по аналогичным вопросам.

Ввиду особого значения, придаваемого МОТ принципу обеспечения свободы объединения, для контроля за соблюдением данного принципа в МОТ предусмотрен специализированный Комитет МОТ по свободе объединения и Комиссия МОТ по расследованию. Эти органы вправе рассматривать жалобы на нарушение основополагающих Конвенций МОТ, направляемые в Комиссию Административным советом МОТ. Причем рассмотрение таких жалоб допускается даже в том случае, если государство, чьи действия обжалуются, не ратифицировало эти Конвенции. В подобных случаях Административный совет вправе направить жалобу в Комиссию лишь при условии согласия на это государства-нарушителя. Однако это ограничение затрагивает лишь порядок рассмотрения жалоб в Комиссии и не распространяется на порядок рассмотрения жалоб в Комитете МОТ по свободе объединения, уполно-

моченном рассматривать подобные жалобы в любом случае. Решения Комиссии и Комитета передаются в Административный совет МОТ и носят рекомендательный характер.

Следует отметить, что в общем случае международные межгосударственные сообщества наделяются правом осуществлять инспекционные проверки соблюдения международных стандартов в области прав человека либо направлять наблюдателей для контроля и надзора за соблюдением таких стандартов. Однако в области контроля и надзора за соблюдением международных стандартов в социально-трудовой сфере такие методы не получили сколько-нибудь заметного признания и распространения.

### **3.3. Перспективы развития международного регулирования социально-трудовых отношений**

Регулирование СТО в мире прошло сложный, но поступательный путь развития. Большинство традиционных и весьма болезненных проблем социально-трудовой сферы успешно решены или находятся в стадии активного решения. Весьма значительную роль в этом процессе сыграли международные стандарты труда. Однако современные технологии и новые организационные тенденции предопределяют перспективы развития международно-правового регулирования труда. Рассмотрим наиболее значимые из них.

*Расширение регионального (наднационального) и межрегионального регулирования.* Под влиянием процессов общеевропейской интеграции эта тенденция последовательно проявляет себя на европейском уровне в рамках Совета Европы и Европейского союза. Так, за первые годы наступившего века лишь по регулированию различных аспектов труда и занятости в рамках Европейского союза разработано несколько сотен различных документов регионального (наднационального) уровня (директив, резолюций, решений и др.). На региональном уровне за счет постоянного сближения правовых и политических систем в рамках общих интеграционных процессов существенно проще добиться принятия определенных стандартов, в том числе и в социально-трудовой сфере, поэтому данное направление представляется перспективным. Если же региональные союзы начнут распадаться, то это коснется и социально-трудовые стандарты, принятые в рамках таких союзов. Однако пример СНГ демонстрирует несколько иную ситуацию. В рамках СНГ продолжают сравнительно эффективно действовать двусторонние и многосторонние документы социально-трудового характера.

*Осуществление глобальной, межрегиональной и региональной (наднациональной) унификации правовых норм.* Эта проблема, в основном, обусловлена глобализационными и интеграционными процессами, для которых характерно активное трансграничное перемещение труда и капиталов, расширение и углубление международных связей, интенсификация процессов объединения первичных субъектов в крупные наднациональные и глобальные структуры и др. Все это вызывает потребность в единых *подходах* к регулированию основных сфер деловой жизни, среди которых существенное место, безусловно, занимают социально-трудовые вопросы.

*Сохранение собственных традиций СТО отдельными государствами и группами государств.* Глобализация и унификация не могут быть беспредельными. Традиции и специфические подходы к решению социальных задач в каждой стране и регионе имеют глубокие исторические и социопсихологические корни. Соединение под единый стандарт несочетающихся правовых традиций угрожает потерей национального самосознания, утратой множества ценных и уникальных правовых конструкций, разрывом основополагающих связей между общественным правосознанием и характеристиками правовой системы. Все это способно негативно отразиться на политической и экономической стабильности общества, обострить наиболее болезненные его проблемы.

*Защита экономик отдельных стран от влияния глобальных и региональных кризисов.* Унифицируя подходы к решению различных общественных задач, мировое сообщество делает глобальными не только наиболее успешные и эффективные из них, но и автоматически распространяет в мировом масштабе последствия неудачных методов и средств регулирования экономики в отдельных странах и регионах. Поэтому проблема, возникающая в одной стране или регионе, охватывает государства со сходными условиями — похожим правопониманием, едиными правовыми средствами и методами, однотипным политическим и экономическим устройством и др. Тогда как расхождения в трактовке основных проблем и путей их решения являются одним из доступных и естественных средств защиты отдельных стран от неблагоприятного воздействия глобальных рецессии.

*Устранение морального устаревания комплексов правовых норм и отдельных положений международных актов о труде.* Причины возникновения данной проблемы имеют двойственный характер. С одной стороны, наблюдается существенное улучшение качества условий труда в большинстве стран. Уровень требований к таким условиям на внутригосударственном уровне и со стороны различных международных сообществ порой значительно выше, чем в значительной части традиционных международ-

ных стандартов труда, поэтому некоторые международные стандарты уже не могут рассматриваться как минимальные, поскольку оказываются заметно ниже современных представлений и минимума необходимых прав и свобод в сфере труда. Так, Конвенция МОТ № 1 о рабочем времени в промышленности 1919 г. устанавливает максимальную продолжительность рабочей недели, равную 48 часам. Между тем, сейчас даже в недостаточно экономически развитых странах максимальная продолжительность рабочего времени составляет, как правило, не более 46 рабочих часов в неделю, а в большинстве стран ЕС рабочая неделя длится менее 40 часов. Таким образом, устанавливаемая данной Конвенцией продолжительность рабочей недели практически утратила актуальность.

С другой стороны, для современного делового мира характерны глобальные и принципиальные изменения технологических и организационных процессов. В результате некоторые международные стандарты труда просто теряют смысл. Подобная ситуация сложилась с целым рядом Конвенций МОТ о запрете на деятельность платных бюро занятости, со временем утративших практическое значение ввиду несоответствия требованиям времени.

*Международно-правовое регулирование новых и нетипичных форм трудовых отношений.* Учитывая, что традиционное индивидуальное трудовое правоотношение было комплексно отражено в международно-правовых нормах лишь совсем недавно<sup>5</sup>, вопрос о разработке международных стандартов регулирования трудовых отношений, в которых нарушается традиционная конструкция основных элементов (изменяются характеристики субъектов и объекта), сохраняет свою актуальность. На данный момент из всех нетипичных форм трудовых отношений на международно-правовом уровне нашли закрепление преимущественно трехсторонние отношения, урегулированные Конвенцией МОТ № 181 о частных агентствах занятости (1997 г.), и различные краткосрочные формы трудовых отношений, регулированию которых посвящены Директивы ЕС 97/81/ЕС<sup>6</sup> и 99/70/ЕС<sup>7</sup>. Что же касается трудовых

<sup>5</sup> Рекомендация МОТ № 198 о трудовом правоотношении (2006 г.).

<sup>6</sup> Директива ЕС 97/81/ЕС о рамочном соглашении по работе в режиме неполного рабочего времени между Объединением промышленных конфедераций и конфедераций работодателей Европы (UNICE), Европейского центра предприятий с государственным участием (СЕЕР) и Европейской конфедерации профсоюзов (ETUC).

<sup>7</sup> Директива ЕС 99/70/ЕС о рамочном соглашении по работе на основании срочных трудовых договоров между Объединением промышленных конфедераций и конфедераций работодателей Европы (UNICE), Европейского центра предприятий с государственным участием (СЕЕР) и Европейской конфедерации профсоюзов (ETVC).

отношений, в которых присутствуют такие нетрадиционные элементы, как прерывистый или ограниченный характер власти работодателя, дистанционный или транснациональный характер осуществления трудовой функции и расположения места работы и др., то по ним международные стандарты труда, вероятно, будут разработаны лишь через некоторое время. Это вызвано, прежде всего, тем, что для разработки реально действующих международных норм необходимо достижение определенного единства значительной части стран мира (или некоторого региона) в подходе к регулированию тех или иных нетипичных трудовых отношений.

*Обеспечение реализации международных стандартов труда в федеративных государствах.* Объективно существующей и до сих пор практически нерешенной проблемой остается проблема обеспечения реализации международных социально-трудовых норм в федеративных государствах, где субъекты федерации обладают значительной автономией в регулировании соответствующих вопросов. Складывается ситуация, когда федеральный центр ратифицирует международный трудовой стандарт, но не имеет возможности реально внедрить его на уровне субъектов. Такая ситуация наблюдается в Канаде, где основная часть трудовых норм разрабатывается на уровне провинций и прецедентное право долгое время содержало запрет на принятие федеральными властями законодательных норм об интеграции или реализации международно-правовых стандартов, предмет которых относится к исключительной компетенции канадских провинций (заработная плата, рабочее время, время отдыха и т. д.). В настоящее время эта проблема частично решается за счет внутрисоюзного сотрудничества федеральных и региональных властей, а также включения представителей субъектов федерации в состав общегосударственной делегации на МКТ. Однако комплексно такая проблема пока не решена.

*Решение сложных проблем в сфере международно-правового регулирования труда:* окончательное искоренение детского труда; обеспечение баланса между работой и частной жизнью работников, занятости пожилых трудящихся; популяризация и разработка комплекса международных трудовых стандартов в рамках концепции достойного труда (так называемый *decent work*); создание норм, защищающих работников от последствий мировых экономических кризисов и корпоративных финансово-управленческих скандалов; создание международных стандартов, учитывающих проблемы религиозного характера в трудовых отношениях, растущее влияние международных конфессиональных сообществ на международно-правовое регулирование труда, а также права таких специфических категорий работников, как спор-

тсмены, научные работники, преподаватели и др. Все эти и многие другие вопросы активно обсуждаются на международном уровне, а потому весьма перспективны для проведения исследований и разработки проектов нормативных документов внутригосударственного и международно-правового характера.

*Усиление роли международных негосударственных сообществ.* В последние годы наблюдается рост интереса международных негосударственных сообществ к социально-трудовой тематике. Вопросы защиты прав субъектов трудовых отношений сегодня включаются в сферу внимания даже тех международных организаций, которые изначально не были никак связаны с данной сферой. Активно создаются совместные проекты, предполагающие сотрудничество государственных, негосударственных и универсальных международных сообществ по социально-трудовым вопросам.

В области международного регулирования СТО существует множество других проблем, тенденций и перспектив развития. Широта и многоаспектность данной сферы требует постоянного внимания, особых исследований, направленных на выявление наиболее актуальных вопросов в этой области, что будет содействовать гармоничной интеграции России в международное правовое поле СТО.

### **Контрольные вопросы**

1. Основные этапы развития международного регулирования СТО.
2. Предпосылки создания МОТ.
3. Роль и значение МОТ.
4. Основные принципы деятельности МОТ.
5. Методы работы МОТ.
6. Структура МОТ.
7. Сфера деятельности паритетной морской комиссии .
8. Сущность конвенций и рекомендаций.
9. Сотрудничество России с МОТ.
10. Перспективы развития международного регулирования СТО.

### **Список литературы к Главе 3**

1. Доклад Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций (статьи 19, 22 и 35 Устава); перевод первой части доклада Комитета экспертов; общий доклад. — Женева: Международное бюро труда, 2015. — 39 с.

2. Вайсбурд В. А. Экономика труда: учеб. пособие / В. А. Вайсбурд. — 2-е изд. — М.: Омега-Л, 2012. — 375 с.

3. Инициатива столетия, касающаяся будущего сферы труда: доклад Генерального директора. — Женева: МОТ, 2015. — Ч. V. — 19 с.

4. Лаврентьева Е. А. Управление развитием предприятий водного транспорта в условиях социально-ориентированной рыночной экономики: монография / Е. А. Лаврентьева. — СПб.: Изд-во СПГУВК, 2000. — 247 с.

5. Лаврентьева Е. А. Роль социального обеспечения в морских трудовых стандартах / Е. А. Лаврентьева // Труды науч.-методич. конф., посвященной 195-летию образования в области водных коммуникаций России. — СПб, 6-9 декабря 2004. — Т. II. — С. 144–146.

6. Лаврентьева Е. А. Условия обеспечения социальной защиты моряков в соответствии с международными требованиями. — СПб, Петровская Академия наук и искусств, 2006г., с. 28-37

7. Лаврентьева Е. А. Международная интеграция морских трудовых стандартов / Е. А. Лаврентьева // Актуальные проблемы транспорта: сб. науч.-технич. трудов. — Т. 3. — СПб: Российская академия транспорта, 2002. — С. 51–63.

8. Лаврентьева Е. А. Политика доходов и заработной платы: учеб. пособие / Е. А. Лаврентьева, О. Н. Якубова; под общ. ред. Е. А. Лаврентьевой. — 7-е изд., испр. и доп. — СПб.: Изд-во ГУМРФ им. адм. С. О. Макарова, 2013. — 128 с.

9. Лаврентьева Е. А. Управление социально-трудовыми отношениями. Практикум: учеб. пособие / Е. А. Лаврентьева, О. Н. Якубова. — СПб.: Изд-во ГУМРФ им. адм. С. О. Макарова, 2016. — 84 с.

10. Лаврентьева Е. А. Управление социально-трудовыми отношениями в судовых экипажах: учебник / Е. А. Лаврентьева. — СПб.: Изд-во ГУМРФ им. адм. С. О. Макарова, 2016. — 276 с.

11. На пути к столетней годовщине МОТ: реалии, модернизация и приверженность трехгоронных участников. — Женева: МОТ, 2013. — III [1]. — 32 с.

12. Социальный диалог: периодическое обсуждение в соответствии с Декларацией МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации. — Женева: МОТ, 2013. — VI. — 113 с.

13. Политика в сфере занятости в целях устойчивого восстановления и развития: периодическое обсуждение в соответствии с Декларацией МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации. — Женева: Международное бюро труда, 2014. — VI. — 98 с.

14. Предложения Генерального директора [МОТ] по программе и бюджету на 2016-2017 гг., 2 февраля 2015 г.: оригинал: английский; переиздано как дополнение к Докладу II на 104-ю сессию Международной конференции труда. — VII. — 99 с.

15. Садовая Е. С. Международные стандарты в сфере труда: институты и механизмы реализации: (опыт развитых стран и России) / Е. С. Садовая. — М.: Изд-во ИМЭМО РАН, 2013. — 205 с.

16. Укрепление потенциальных возможностей МОТ по оказанию содействия государствам-членам в достижении целей Организации в контексте глобализации. — Женева: Международное бюро труда, 2007. — XIX. — 68 с.

17. Черняева Д. В. Международные стандарты труда: международное публичное трудовое право: учеб. пособие. — М.: КноРус, 2010. — 229 с.

18. Официальный сайт МОТ. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [www.ILO.org](http://www.ILO.org)

## **Глава 4. КОНВЕНЦИЯ 2006 Г. О ТРУДЕ В МОРСКОМ СУДОХОДСТВЕ**

### **4.1. Общие положения международного трудового стандарта для моряков**

Многочисленные конвенции МОТ охватывают достаточно широкий круг вопросов в области регулирования труда моряков, однако в целях практической целесообразности на международном уровне была поставлена задача разработки согласованного акта, охватывающего по возможности все основополагающие принципы и нормы о труде в морском судоходстве. Эта задача была решена путем разработки единого документа, который пересмотрел в общей сложности 37 конвенций и рекомендаций, при этом составлен таким образом, чтобы в максимальной степени обеспечивает его широкое и эффективное применение для правительств, судовладельцев и моряков и, кроме того, достаточно доступное обновление. Так, была разработана морская трудовая конвенция, принятая на 94-й сессии Международного бюро труда 23 февраля 2006 г. и получившая названия «Конвенция 2006 года о труде в морском судоходстве» (Maritime Labour Convention, 2006, MLC, далее — Конвенция), в которой определены трудовые и социальные права моряков, основополагающими из которых являются право на:

- безопасное и надежное рабочее место, соответствующее установленным нормам техники безопасности;
- справедливые условия занятости;
- достойные условия труда и жизни на борту судна;
- охрану здоровья, медицинское и социально-бытовое обслуживание, а также другие формы социальной защиты.

Особенность рассматриваемой Конвенции состоит в том, что она вступает в силу через 12 месяцев после даты регистрации документов о ратификации 30 государств, общая доля валовой вместимости торгового флота которых составляет 33 %. 20 августа 2012 г. установленное условие было выполнено (30-е и 31-е государство — Россия и Филиппины — подали ратификационные грамоты), и через год — 20 августа 2013 г. — Конвенция вступила в силу.

Для государств, ратифицирующих ее впоследствии, она вступает в силу на общих основаниях через 12 мес. после даты регистрации его документа о ратификации.

На середину 2017 г. Конвенцию ратифицировали 84 государства, обладающие 91 % мирового тоннажа торгового флота (рис. 4.1.)<sup>1</sup>.

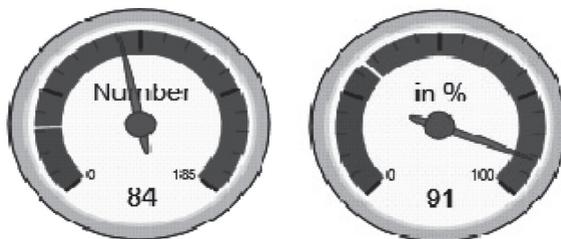


Рис. 4.1. Ратификация Конвенции 2006 г.  
о труде в морском судоходстве

Другая особенность рассматриваемого документа состоит в том, что судам государства, которое его не ратифицировало, не предоставлялся более благоприятный режим, чем судам, плавающим под флагом ратифицировавшего его государства. Смысл этого положения можно проиллюстрировать на примере: судно работает под флагом государства «А», которое не ратифицировало Конвенцию, зашло в порт государства «В», ратифицировавшего ее. Портовые власти государства «В» имеют право проводить инспекции этого судна по положениям Конвенции, а вот в портах государства «А» власти соответствующих проверяющих действий относительно любых находящихся там судов осуществлять не могут.

Необходимо учитывать сферу распространения Конвенции, которая применяется ко всем государственным и частным судам коммерческого морского судоходства валовой вместимостью 500 или более, а именно:

- осуществляющим международные рейсы, т. е. перевозки из одной страны в порт, расположенный за пределами этой страны;
- работающим под флагом государства и эксплуатируемым в портах или между портами другой страны.

Конвенция не применяется к судам:

- занятым рыбным или аналогичным промыслом;
- традиционной постройки (плоскодонные шлюпки и джонки);
- военным и военно-вспомогательным кораблям.

Для понимания и правильного применения положений Конвенции уточнено значение отдельных терминов, среди которых:

<sup>1</sup> <http://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/lang--en/index.htm>

*компетентный орган* — это правительственное ведомство или другой орган власти, уполномоченный издавать нормативные правовые акты, приказы или иные инструкции, имеющие силу закона в отношении предмета соответствующих положений, и обеспечивать их выполнение;

*моряк* — любое лицо, занятое на любой должности или работающее по найму в любом качестве на борту судна;

*судно* — любое судно, кроме тех, которые плавают исключительно во внутренних водах, в пределах защищенных вод или в непосредственной к ним близости, либо в районах действия портовых правил;

*судовладелец* — собственник судна или другое юридическое или физическое лицо (управляющий, агент или фрахтователь по бербоут-чартеру), которое приняло ответственность за эксплуатацию судна от его собственника;

*валовая вместимость* — вместимость, определяемая в соответствии с положениями об измерении вместимости судов.

Положения конвенции разграничивают ответственность между:

– государством флага — государство, под флагом которого зарегистрировано судно;

– государством порта — государство, в порту которого находится судно;

– государством резидента — государство, гражданином которого является моряк.

Установление компетентного органа является исходным организационным действием. Широкий спектр областей СТО, охватываемых Конвенцией, определил необходимость для России утверждения нескольких компетентных органов по сферам ответственности (Постановление Правительства РФ №996 от 06.11.2013 «О мерах по обеспечению выполнения обязательств Российской Федерации, вытекающих из Конвенции 2006 года о труде в морском судоходстве» (с изм. и доп.)).

Общая координация закреплена за Министерством транспорта России. Далее функции распределены следующим образом.

*Минтранс* — **правила: 1.3** «Подготовка и квалификация», **2.3** «Продолжительность рабочего времени и времени отдыха», **2.4** «Право на отпуск», **2.6** «Компенсации морякам в случае утраты или затопления судна», **2.7** «Укомплектование судов экипажами», **2.8** «Карьерный рост, повышение квалификации и возможностей для занятости моряков», **4.2** «Ответственность судовладельцев», **5.1** «Обязанности государства флага» и **5.2** «Обязанности государства порта», а также требований

**стандартов А5.1.5** «Процедуры рассмотрения жалоб на борту судна» и **А5.2.2** «Процедуры рассмотрения жалоб моряков на берегу» (в части утверждения порядка рассмотрения жалоб моряков на борту судна и порядка рассмотрения жалоб моряков на берегу).

*Федеральное агентство морского и речного транспорта* — **правило 4.4** «Доступ к береговым объектам социально-бытового назначения» и **5.2.1** «Контроль судов в порту», а также выполнение функций компетентного органа в соответствии с **п. 4 А5.1.5** «Процедуры рассмотрения жалоб на борту судна».

*Федеральная служба по надзору в сфере транспорта* — **п. 6 А5.2.1** «Контроль судов в порту», в качестве органа государства флага, который в установленных случаях информируется уполномоченным должностным лицом государства порта.

*Капитан морского порта* — стандарт **А5.2.2** «Процедуры рассмотрения жалоб моряков на берегу», в качестве уполномоченного должностного лица, проводящего расследование жалобы моряка, поданной в порту захода судна.

*Минтруд* — **правила: 1.1** «Минимальный возраст», **1.4** «Подбор и трудоустройство» (в части подбора и трудоустройства российских граждан, иностранных граждан и лиц без гражданства для работы в составе экипажей морских судов, плавающих под Государственным флагом России), **2.1** «Трудовые договоры моряков», **2.2** «Заработная плата», **4.3** «Охрана здоровья, обеспечение безопасности и предупреждение несчастных случаев» (в части обеспечения безопасности и предупреждения несчастных случаев), **4.5** «Социальное обеспечение» и **5.2** «Обязанности, связанные с обеспечением рабочей силой».

*Минздрав* — **правила: 1.2** «Медицинское свидетельство», **4.1** «Медицинское обслуживание на борту судна и на берегу» и **4.3** «Охрана здоровья, обеспечение безопасности и предупреждение несчастных случаев» (в части обеспечения охраны здоровья).

*Министерство иностранных дел* — **правило 2.5** «Репатриация» (в части репатриации с территории иностранного государства моряков, работающих на судах, плавающих под Государственным флагом России, в случае невозможности осуществления репатриации судовладельцем, моряков – граждан России, входящих в состав экипажей судов, плавающих под иностранным флагом, в случае невозможности осуществления репатриации как судовладельцем, так и компетентным органом государства – участника **Конвенции**, под флагом которого плавает судно, а также в части утверждения порядка репатриации соответствующих моряков).

*Федеральная миграционная служба – правила:* **1.4** «Подбор и трудоустройство» (в части подбора и трудоустройства граждан России для работы на судах, плавающих под флагом иностранного государства) и **2.5** «Репатриация» (в части репатриации с территории России моряков – иностранных граждан и моряков – лиц без гражданства, входящих в состав экипажей судов, плавающих под Государственным флагом России, в случае невозможности осуществления репатриации судовладельцем, моряков – иностранных граждан и моряков – лиц без гражданства, входящих в состав экипажей судов, плавающих под иностранным флагом, в случае невозможности осуществления репатриации как судовладельцем, так и компетентным органом государства – участника **Конвенции**, под флагом которого плавает судно, а также в части утверждения порядка репатриации соответствующих моряков).

*Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека — правила:* **3.1** «Жилые помещения и условия для отдыха», **3.2** «Питание и столовое обслуживание» и **4.3** «Охрана здоровья, обеспечение безопасности и предупреждение несчастных случаев» (в части обеспечения безопасных санитарно-гигиенических условий).

В Конвенции предусмотрена процедура денонсации, т. е. отказа от ее применения. Государство, ратифицировавшее Конвенцию, может через 10 лет с даты ее первоначального вступления в силу направить акт о денонсации Генеральному директору МБТ, и через год после даты регистрации акта в МБТ отказ будет действовать. Если государство в годичный срок по истечении десятилетнего периода с даты ее первоначального вступления в силу не воспользуется своим правом на денонсацию, то применение Конвенции для него будет продлено на следующие 10 лет и впоследствии можно денонсировать Конвенцию по истечении каждого нового десятилетнего периода в установленном порядке.

Официальным языком Конвенции является английский и французский, варианты текста на которых имеют одинаковую силу.

## **4.2. Структура и правовое обеспечение реализации Конвенции в России**

Структурно Конвенция состоит из трех взаимосвязанных частей: Статей, Правил и Кодекса (рис. 4.2.). В Статьях и Правилах устанавливаются основные права и принципы, а также базовые обязательства государств, ратифицировавших Конвенцию. В Кодексе содержится

подробная информация о выполнении Правил. Он состоит из Ч. А (обязательные Стандарты) и Ч. В (факультативные Руководящие принципы). Правила и Кодекс объединены по общим темам в рамках пяти Разделов:

*Раздел 1.* Минимальные требования в отношении труда моряков на борту судна.

*Раздел 2.* Условия занятости.

*Раздел 3.* Жилые помещения, условия для отдыха, питание и столовое обслуживание.

*Раздел 4.* Охрана здоровья, медицинское обслуживание, социально-бытовое обслуживание и защита в области социального обеспечения.

*Раздел 5.* Соблюдение и обеспечение выполнения.



Рис. 4.2. Структура Конвенции 2006 г. о труде в морском судоходстве

Построение Конвенции выполнено в следующем порядке. Каждый Раздел содержит группы положений, касающихся отдельного пра-

ва или принципа, например, о минимальном возрасте: Правило 1.1, Стандарт А1.1 и Руководящий принцип В1.1.

Конвенция преследует три основные цели:

– заложить в своих Статьях и Правилах прочный свод прав и принципов;

– обеспечить посредством Кодекса значительную степень гибкости в отношении путей осуществления государствами этих прав и принципов;

– обеспечить посредством Раздела 5 надлежащее соблюдение и выполнение этих прав и принципов.

В законодательстве России отражены практически все положения Конвенции, поэтому ее реализация с позиций правового обеспечения не вызывает затруднений. В табл. 4.1 систематизированы конвенционные требования в сопряжении с национальными нормативно-правовыми актами России.

Таблица 4.1

### Правовое обеспечение требований Конвенции в России

<i>Раздел 1. Минимальные требования в отношении труда моряков на борту судна</i>
Правило 1.1, Стандарт А1.1, Руководящий принцип В1.1. Минимальный возраст: – запрещается принимать на работу, привлекать к работе или использовать труд на борту судна лиц в возрасте до 16 лет; – запрещается труд в ночное время моряков в возрасте до 18 лет; – запрещается принимать и привлекать к работе, а также использовать труд моряков в возрасте до 18 лет, если такая работа может угрожать их здоровью или безопасности. Законодательство РФ: – Постановление Правительства РФ № 163 от 25.02.2000 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет»
Правило 1.2, Стандарт А1.2, Руководящий принцип В1.2. Медицинское свидетельство: – моряки не допускаются к работе на борту судна без документа, удостоверяющего их пригодность по состоянию здоровья к выполнению своих обязанностей. Законодательство РФ: – Трудовой кодекс РФ. Федеральный закон № 197-ФЗ от 30.12.2001 (с изм. и доп.);

Таблица 4.1  
(Продолжение)

<ul style="list-style-type: none"><li>– Кодекс торгового мореплавания РФ. Федеральный закон № 81-ФЗ от 30.04.1999 (с изм. и доп.);</li><li>– Постановление Правительства РФ № 996 от 06.11.2013 (с изм. и доп.) «О мерах по обеспечению выполнения обязательств Российской Федерации, вытекающих из Конвенции 2006 года о труде в морском судоходстве»</li></ul>
<p>Правило 1.3, Стандарт А1.3, Руководящий принцип В1.3. Подготовка и квалификация:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– моряки допускаются к работе на борту судна лишь после прохождения профессиональной подготовки или получения диплома, удостоверяющего их компетентность.</li></ul> <p>Законодательство РФ:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– Трудовой кодекс РФ. Федеральный закон № 197-ФЗ от 30.12.2001 (с изм. и доп.);</li><li>– Кодекс торгового мореплавания РФ. Федеральный закон № 81-ФЗ от 30.04.1999 (с изм. и доп.);</li><li>– Международная конвенция о подготовке и дипломировании моряков и несении вахты 1978 г., Постановление Совета Министров СССР № 871 от 14.09.1979;</li><li>– Приказ Министерства транспорта РФ № 62 от 15.03.2012 «Об утверждении Положения о дипломировании членов экипажей морских судов»</li></ul>
<p>Правило 1.4, Стандарт А1.4, Руководящий принцип В1.4. Набор и трудоустройство.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– моряки должны иметь доступ к эффективной и четко регулируемой системе набора и трудоустройства;</li><li>– запрещается возлагать на моряков прямо или косвенно оплату полностью или частично комиссионных или иных издержек за набор и трудоустройство, либо за предоставление рабочего места.</li></ul> <p>Законодательство РФ:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– Трудовой кодекс РФ. Федеральный закон № 197-ФЗ от 30.12.2001 (с изм. и доп.);</li><li>– Кодекс торгового мореплавания РФ. Федеральный закон № 81-ФЗ от 30.04.1999 (с изм. и доп.);</li><li>– Федеральный закон РФ «О занятости населения в РФ» №1032-1 от 19.04.1991 (с изм и доп.);</li><li>– Постановление Правительства РФ от 8.10.2012 № 1022 «Об утверждении Положения о лицензировании деятельности, связанной с оказанием услуг по трудоустройству граждан Российской Федерации за пределами территории Российской Федерации»;</li></ul>

Таблица 4.1  
(Продолжение)

<p>– Приказ Минздравсоцразвития РФ № 962н от 08.12.2009 «Об утверждении Положения о порядке регистрации в территориальных органах Федеральной службы по труду и занятости трудовых договоров, заключенных при посредничестве организаций по найму и трудоустройству моряков, с российскими гражданами, иностранными гражданами и лицами без гражданства для работы в составе экипажей морских судов, плавающих под Государственным флагом Российской Федерации»</p>
<p><i>Раздел 2. Условия занятости</i></p>
<p>Правило 2.1, Стандарт А2.1, Руководящий принцип В2.1. Трудовые договоры моряков:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– условия занятости моряка должны устанавливаться в виде четкого письменного договора, имеющего обязательную юридическую силу;</li><li>– содержание трудового договора согласовывается с моряком, который имеет возможность изучить его и получить необходимые консультации и информацию до подписания этого документа;</li><li>– судовладелец и моряк получают подписанный экземпляр трудового договора моряка и его копия должна быть доступна для должностных лиц коллективного органа, в том числе в портах захода судна;</li><li>– если трудовой договор моряка и любые положения действующего коллективного договора составлены не на английском языке, то на английском языке должны иметься: копия стандартной формы договора и те положения коллективного договора, которые подлежат государственной портовой инспекции.</li></ul> <p>Законодательство РФ:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– Трудовой кодекс РФ. Федеральный закон № 197-ФЗ от 30.12.2001 (с изм. и доп.);</li><li>– Кодекс торгового мореплавания РФ. Федеральный закон № 81-ФЗ от 30.04.1999 (с изм. и доп.);</li><li>– Приказ Министерства труда и социального развития РФ № 23н от 20.01.2015 «Об утверждении примерной формы трудового договора, заключаемого работодателем (судовладельцем) и работником (моряком) для работы в составе экипажей морских судов и судов смешанного (река – море) плавания, плавающих под государственным флагом Российской Федерации»</li></ul>
<p>Правило 2.2, Стандарт А2.2, Руководящий принцип В2.2. Заработная плата:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– моряки должны на регулярной основе не реже, чем раз в месяц в соответствии с коллективным и трудовым договором;</li></ul>

Таблица 4.1  
(Продолжение)

<p>– по причитающимся и выплаченным суммам моряку предоставляется отчет, включающий заработную плату, дополнительные платежи и ставки обменного курса, используемые в тех случаях, когда платежи осуществляются в валюте или по ставкам, которые отличаются от согласованных.;</p> <p>– судовладелец обязан создать условия, чтобы моряки могли передавать банковским переводом или другим аналогичным способом свои заработки или их часть своим семьям, иждивенцам, либо доверенным лицам. При этом плата за такие услуги должна иметь разумный характер с точки зрения суммы и ставок обменного курса.</p> <p>Законодательство РФ:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– Трудовой кодекс РФ. Федеральный закон № 197-ФЗ от 30.12.2001 (с изм. и доп.);</li><li>– Кодекс торгового мореплавания РФ. Федеральный закон № 81-ФЗ от 30.04.1999 (с изм. и доп.);</li><li>– Распоряжение Правительства РФ № 819-р от 01.06.1994 «Об установлении предельных размеров норм выплаты иностранной валюты взамен суточных членам экипажей судов заграничного плавания морского флота российских судоходных компаний» (с изм. и доп.);</li><li>– Федеральное отраслевое соглашение по морскому транспорту на 2009 – 2012 гг. (с изм. и доп.)</li></ul>
<p>Правило 2.3, Стандарт А2.3, Руководящий принцип 2.3. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– каждое государство должно регулировать и устанавливать максимальную продолжительность рабочего времени или минимальную продолжительность времени отдыха моряка за определенные периоды времени;</li><li>– максимальная продолжительность рабочего времени: 14 ч в течение любого 24-часового периода; 72 ч в течение любого периода в семь дней;</li><li>– минимальная продолжительность времени отдыха: 10 ч в течение любого 24-часового периода; 77 ч в течение любого периода в семь дней;</li><li>– время отдыха можно разделить не более чем на два периода, продолжительность одного из которых составляет не менее шести часов, а интервал между последовательными периодами отдыха не превышает 14 ч.</li></ul> <p>Законодательство РФ:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– Трудовой кодекс РФ. Федеральный закон № 197-ФЗ от 30.12.2001 (с изм. и доп.);</li><li>– Приказ Минтранса РФ № 268 от 20.09.2016 «Об утверждении положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей морских судов и судов смешанного (река – море) плавания» (с изм. и доп.)</li></ul>

Таблица 4.1  
(Продолжение)

<p>Правило 2.4, Стандарт А2.4, Руководящий принцип В2.4. Право на отпуск:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– предоставление морякам оплачиваемого ежегодного отпуска из расчета не менее 2,5 календарных дня за каждый месяц работы.</li></ul> <p>Законодательство РФ:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– Трудовой кодекс РФ. Федеральный закон № 197-ФЗ от 30.12.2001 (с изм. и доп.);</li><li>– Приказ Минтранса РФ № 268 от 20.09.2016 «Об утверждении положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей морских судов и судов смешанного (река – море) плавания» (с изм. и доп.)</li></ul>
<p>Правило 2.5, Стандарт А2.5, Руководящий принцип В2.5. Репатриация:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– моряки имеют право на репатриацию без каких-либо затрат с их стороны. Поэтому каждое государство должно требовать, чтобы суда, плавающие под его флагом, предоставляли финансовые гарантии, обеспечивающие надлежащую репатриацию моряков.</li></ul> <p>Законодательство РФ:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– Трудовой кодекс РФ. Федеральный закон № 197-ФЗ от 30.12.2001 (с изм. и доп.);</li><li>– Кодекс торгового мореплавания РФ. Федеральный закон № 81-ФЗ от 30.04.1999 (с изм. и доп.);</li><li>– Постановление Правительства РФ №769 от 24.10.2002 «Об утверждении Правил расходования средств на мероприятия по депортации либо административному выдворению иностранных граждан и лиц без гражданства за пределы Российской Федерации при невозможности установления приглашающей стороны» (с изм. и доп.);</li><li>– Постановление Правительства РФ № 370 от 31.05.2010 «Об утверждении Положения о предоставлении помощи в возвращении в Российскую Федерацию гражданам Российской Федерации, оказавшимся на территории иностранного государства без средств к существованию» (с изм. и доп.);</li><li>– Приказ Министерства иностранных дел РФ № 1692 от 1002.2016 «Об утверждении порядка репатриации с территории иностранного государства моряков, работающих на судах, плавающих под государственным флагом Российской Федерации, а также моряков – граждан Российской Федерации, входящих в состав экипажей судов, плавающих под иностранным флагом».</li></ul>
<p>Правило 2.6, Стандарт А2.6, Руководящий принцип В2.6. Компенсации морякам в случае утраты или затопления судна:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– моряки имеют право на получение компенсационных выплат в случае травмы, убытков или безработицы при утрате или затоплении судна;</li></ul>

Таблица 4.1  
(Продолжение)

<p>– государство на национальном уровне должно разработать правила, обеспечивающие выполнение судовладельцами установленных требований.</p> <p>Законодательство РФ:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– Трудовой кодекс РФ. Федеральный закон № 197-ФЗ от 30.12.2001 (с изм. и доп.);</li><li>– Кодекс торгового мореплавания РФ. Федеральный закон № 81-ФЗ от 30.04.1999 (с изм. и доп.);</li><li>– Основы законодательства РФ об охране здоровья граждан (утв. ВС РФ 22.07.1993 № 5487-1) (с изм. и доп.);</li><li>– Федеральный закон № 165-ФЗ от 16.07.1999 «Об основах обязательного социального страхования» (с изм. и доп.);</li><li>– Федеральный Закон РФ № 125-ФЗ от 24.07.1998 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (с изм. и доп.);</li><li>– Федеральный Закон РФ № 1032-1 от 19.04.1991 «О занятости населения в Российской Федерации» (с изм. и доп.);</li><li>– Федеральные законы о бюджете Фонда социального страхования РФ на соответствующий год</li></ul>
<p>Правило 2.7, Стандарт А2.7, Руководящий принцип В2.7.</p> <p>Укомплектование судов экипажами:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– все суда должны иметь на своем борту достаточное количество моряков для обеспечения их надежной и эффективной эксплуатации с должным учетом вопросов безопасности.</li></ul> <p>Законодательство РФ:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– Трудовой кодекс РФ. Федеральный закон № 197-ФЗ от 30.12.2001 (с изм. и доп.);</li><li>– Кодекс торгового мореплавания РФ. Федеральный закон № 81-ФЗ от 30.04.1999 (с изм. и доп.);</li><li>– Приказ Минтранса РФ № 138 от 01.11.2002 «Об утверждении положения о минимальном составе экипажей самоходных транспортных судов»</li></ul>
<p>Правило 2.8, Стандарт А2.8, Руководящий принцип В2.8.</p> <p>Развитие карьеры, повышение квалификации и возможностей для занятости моряков:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– моряки должны иметь возможность получать профессиональную подготовку и необходимый уровень квалификации для выполнения своих обязанностей на борту судна;</li><li>– моряки допускаются к работе на борту судна только после обучения и получения документа, удостоверяющего их компетентность, в том числе и по вопросам личной безопасности на борту судна.</li></ul>

Таблица 4.1  
(Продолжение)

<p>Законодательство РФ:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– Трудовой кодекс РФ. Федеральный закон № 197-ФЗ от 30.12.2001 (с изм. и доп.);</li><li>– Кодекс торгового мореплавания РФ. Федеральный закон № 81-ФЗ от 30.04.1999 (с изм. и доп.);</li><li>– Международная конвенция о подготовке и дипломировании моряков и несении вахты 1978 г., Постановление Совета Министров СССР № 871 от 14.09.1979;</li><li>– Приказ Министерства транспорта РФ № 62 от 15.03.2012 «Об утверждении Положения о дипломировании членов экипажей морских судов»</li></ul>
<p><i>Раздел 3. Жилые помещения, условия для отдыха, питание и столовое обслуживание</i></p>
<p>Правило 3.1, Стандарт А3.1, Руководящий принцип В3.1. Жилые помещения и условия для отдыха:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– установлены требования относительно: размера кают и иных жилых помещений; отопления и вентиляции; шума и вибрации, а также других внешних факторов; санитарно-гигиенических удобств; освещения и санитарных кают (лазарета).</li></ul> <p>Законодательство РФ:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– Федеральный закон № 52 от 30.03.1999 «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» (с изм. и доп.);</li><li>– Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ № 367н от 5.06.2014 «Об утверждении правил по охране труда на судах морского и речного флота»;</li><li>– Санитарные правила для морских судов СССР. Утверждены Главным государственным санитарным врачом СССР 21.12.1982 № 2641-82 (с изм. и доп.);</li><li>– СанПин 2.5.2. – 703-98. Утверждены Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ 30.04.1998 №16</li></ul>
<p>Правило 3.2, Стандарт А3.2, Руководящий принцип В3.2. Питание и столовое обслуживание:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– в течение периода работы по найму моряки, живущие на борту судна, обеспечиваются питанием бесплатно;</li><li>– обеспечивается надлежащее снабжение продуктами питания и питьевой водой с точки зрения количества, питательной ценности, качества и разнообразия и с учетом количества моряков на борту судна, а также их религиозных требований, традиций и обычаев, касающихся продуктов питания, продолжительности и характера рейса;</li></ul>

Таблица 4.1  
(Продолжение)

- проводятся учебные мероприятия по содействию информированности и соблюдению установленных норм;
- пищеблок устраивается и оборудуется таким образом, чтобы обеспечивать моряков надлежащим, разнообразным и полноценным питанием, приготовление и подача которого осуществляется при соблюдении норм гигиены;
- необходима надлежащая подготовка или инструктаж персонала пищеблока перед назначением на соответствующие должности;
- судовые повара, должны пройти подготовку и иметь соответствующую квалификацию, в области практического приготовления пищи, гигиены питания и личной гигиены, хранения пищевых продуктов, осуществления контроля за запасами, а также обеспечения защиты окружающей среды и знания вопросов охраны и гигиены труда в области столового обслуживания;
- не допускается прием на работу, привлечение к работе или использование труда моряков моложе 18 лет в качестве судового повара.

Законодательство РФ:

- Трудовой кодекс РФ. Федеральный закон № 197-ФЗ от 30.12.2001 (с изм. и доп.);
- Кодекс торгового мореплавания РФ. Федеральный закон № 81-ФЗ от 30.04.1999 (с изм. и доп.);
- Постановление Правительства РФ № 861 от 07.12.2001 «О рационах питания экипажей морских, речных судов, за исключением судов рыбопромыслового флота, и воздушных судов» (с изм. и доп.);
- Постановление Правительства РФ № 659 от 05.09.2012 «О мерах по реализации Конвенции Международной организации труда №69 «О выдаче судовым поварам свидетельств о квалификации»» (с изм. и доп.);
- Приказ Министерства транспорта РФ «О порядке обеспечения питанием экипажей морских, речных судов, за исключением судов рыбопромыслового флота, и воздушных судов» № 122 от 30.09.2002 (с изм. и доп.);
- Приказ Министерства транспорта РФ № 69 «О выдаче судовым поварам свидетельств» от 30.09.2002 (с изм. и доп.);
- Приказ Министерства транспорта РФ № 47 от 23.04.2007 «Об установлении минимального срока морской службы судовым поварам» (с изм. и доп.)

Таблица 4.1  
(Продолжение)

Раздел 4. Охрана здоровья, медицинское обслуживание, социально-бытовое обслуживание и защита в области социального обеспечения

Правило 4.1, Стандарт А4.1, Руководящий принцип В4.1.

Медицинское обслуживание на борту судна и на берегу:

- морякам должно быть обеспечена охрана здоровья, и они имели безотлагательный доступ к надлежащему медицинскому обслуживанию на борту судна и на берегу, в принципе, бесплатно;
- при необходимости срочной медицинской помощи морякам должен предоставляться доступ к медицинским учреждениям государства, на территории которого находится судно;
- для контроля за состоянием здоровья моряков национальный компетентный орган принимает стандартную форму медицинской карты, содержание которой имеет конфиденциальный характер и используются только для целей содействия лечению моряков;
- все суда обеспечиваются судовой аптечкой, медицинским оборудованием и медицинским справочником, состав и содержание которых подлежат регулярному контролю;
- суда, имеющие на борту 100 или более моряков и обычно находящиеся в международном рейсе более трех дней, имеют в составе экипажа квалифицированного врача;
- если на борту нет врача, то в составе экипажа, должен быть по крайней мере, один моряк, ответственный за медицинское обслуживание, назначение и применение лекарств, или один моряк, обладающего навыками для оказания первой медицинской помощи;
- на национальном уровне с помощью заранее созданной системы, круглосуточно и бесплатно обеспечиваются медицинские консультации по радио или по спутниковой связи для всех судов, независимо под каким флагом они плавают.

Законодательство РФ:

- Трудовой кодекс РФ. Федеральный закон № 197-ФЗ от 30.12.2001 (с изм. и доп.);
- Кодекс торгового мореплавания РФ. Федеральный закон № 81-ФЗ от 30.04.1999 (с изм. и доп.);
- Постановление Правительства РФ № 742 от 24.06.2017 «Об утверждении перечня заболеваний, препятствующих работе на морских судах, судах внутреннего плавания, а также на судах смешанного (река – море) плавания»;
- Постановление Правительства РФ № 186 от 6.03.2013 «Об утверждении правил оказания медицинской помощи иностранным гражданам на территории Российской Федерации»;

Таблица 4.1  
(Продолжение)

<ul style="list-style-type: none"><li>– Основы законодательства РФ об охране здоровья граждан (утв. ВС РФ 22.07.1993 № 5487-1) (с изм. и доп.);</li><li>– Санитарные правила для морских судов СССР (с изм. и доп.);</li><li>– Приказ Минтранса РФ, Минсвязи РФ и Госкомрыболовства РФ № 137/190/291 от 4.11.2000 «Об утверждении Правил радиосвязи морской подвижной службы и морской подвижной спутниковой службы Российской Федерации» (с изм. и доп.)</li></ul>
<p>Правило 4.2, Стандарт А4.2, Руководящий принцип В4.2. Ответственность судовладельцев:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– предоставление морякам права на материальную помощь и поддержку со стороны судовладельца в отношении финансовых последствий болезни, травмы или смерти, произошедших во время их службы на основе трудового договора моряка или связанных с их трудовой деятельностью на основе такого договора.</li></ul> <p>Законодательство РФ:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– Трудовой кодекс РФ. Федеральный закон № 197-ФЗ от 30.12.2001 (с изм. и доп.);</li><li>– Кодекс торгового мореплавания РФ. Федеральный закон № 81-ФЗ от 30.04.1999 (с изм. и доп.);</li><li>– Основы законодательства РФ об охране здоровья граждан (утв. ВС РФ 22.07.1993 № 5487-1) (с изм. и доп.);</li><li>– Федеральный Закон РФ № 165-ФЗ от 16.07.1999 «Об основах обязательного социального страхования»;</li><li>– Федеральный Закон РФ № 125-ФЗ от 24.07.1998 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (с изм. и доп.);</li><li>– Федеральный закон № 167-ФЗ от 15.12.2001 «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» (с изм. и доп.);</li><li>– Федеральный закон № 255-ФЗ от 29.12.2006 «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (с изм. и доп.);</li><li>– Федеральный закон № 212-ФЗ от 24.07.2009 «О страховых взносах в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования» (с изм. и доп.);</li><li>– Федеральный закон № 400 от 28.12.2013 «О страховых пенсиях»</li></ul>
<p>Правило 4.3, Стандарт А4.3, Руководящий принцип В4.3. Охрана здоровья, обеспечение безопасности и предупреждение несчастных случаев: на национальном уровне должны быть приняты нормативно-законодательные документы, направленные на:</p>

Таблица 4.1  
(Продолжение)

<p>– разработку и эффективное применение политики и программ в области безопасности и гигиены труда, включая подготовку и инструктаж моряков и оценку рисков;</p> <p>– принятие необходимых мер предосторожности в целях профилактики несчастных случаев на производстве, травматизма и профессиональных заболеваний на борту судна, включая разработку соответствующих судовых программ;</p> <p>– обоснование требований в отношении инспекции, отчетности и устранения ситуации нарушения условий безопасности, расследования несчастных случаев на производстве на борту судна и представления отчетов по ним.</p> <p>Законодательство РФ:</p> <p>– Конституция РФ. Федеральный закон № 197-ФЗ от 30.12.2001 (с изм. и доп.);</p> <p>– Трудовой кодекс РФ. Федеральный закон № 197-ФЗ от 30.12.2001 (с изм. и доп.);</p> <p>– Кодекс торгового мореплавания РФ. Федеральный закон № 81-ФЗ от 30.04.1999 (с изм. и доп.);</p> <p>– Основы законодательства РФ об охране здоровья граждан (утв. ВС РФ 22.07.1993 № 5487-1) (с изм. и доп.);</p> <p>– Федеральный Закон РФ № 125-ФЗ от 24.07.1998 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (с изм. и доп.);</p> <p>– Правила по охране труда на судах морского и речного флота 2014 г.</p>
<p>Правило 4.4, Стандарт А.4.4, Руководящий принцип В4.4. Доступ к береговым объектам социально-бытового назначения:</p> <p>– государство обеспечивает доступность объектов социально-бытового назначения там, где они существуют и содействует их развитию в портах, чтобы обеспечить морякам на судах, заходящих в его порты, доступ к соответствующим службам и объектам социально-бытового назначения.</p> <p>Законодательство РФ:</p> <p>– Конституция РФ. Федеральный закон № 197-ФЗ от 30.12.2001 (с изм. и доп.);</p> <p>– Трудовой кодекс РФ. Федеральный закон № 197-ФЗ от 30.12.2001 (с изм. и доп.);</p> <p>– Кодекс торгового мореплавания РФ. Федеральный закон № 81-ФЗ от 30.04.1999 (с изм. и доп.);</p> <p>– Федеральный закон № 115-ФЗ от 25.07.2002 «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (с изм. и доп.)</p>

Таблица 4.1  
(Продолжение)

Правило 4.5, Стандарт А4.5, Руководящий принцип В4.5.

Социальное обеспечение:

– медицинское обслуживание; пособие по болезни; пособие по безработице; пенсия по старости; пособие в связи с производственным травматизмом; семейное пособие; пособие по беременности и родам; пособие по инвалидности; пособие в связи с потерей кормильца.

Законодательство РФ:

– Трудовой кодекс РФ. Федеральный закон № 197-ФЗ от 30.12.2001 (с изм. и доп.);

– Кодекс торгового мореплавания РФ. Федеральный закон № 81-ФЗ от 30.04.1999 (с изм. и доп.);

– Основы законодательства РФ об охране здоровья граждан (утв. ВС РФ 22.07.1993 № 5487-1) (с изм. и доп.);

– Федеральный закон № 165-ФЗ от 16.07.1999 «Об основах обязательного социального страхования»;

– Федеральный закон № 125-ФЗ от 24.07.1998 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (с изм. и доп.);

– Федеральный закон № 167-ФЗ от 15.12.2001 «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» (с изм. и доп.);

– Федеральный закон № 255-ФЗ от 29.12.2006 «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (с изм. и доп.);

– Федеральный закон № 212-ФЗ от 24.07.2009 «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования» (с изм. и доп.);

– Федеральный закон № 400 от 28.12.2013 «О страховых пенсиях»;

– Федеральный закон № 81-ФЗ от 19.05.1995 «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» (с изм. и доп.);

– Федеральный закон № 8-ФЗ от 12.01.1996 «О погребении и похоронном деле» (с изм. и доп.);

– Постановление Правительства РФ № 813 от 12.10.2010 «О сроках индексации предельного размера стоимости услуг, предоставляемых согласно гарантированному перечню услуг по погребению, подлежащей возмещению специализированной службе по вопросам похоронного дела, а также предельного размера социального пособия на погребение»;

– Постановление Правительства РФ № 1048 от 13.10.2014 «Правила предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами»;

Таблица 4.1  
(Продолжение)

<p>– Приказ Минздравсоцразвития России № 1012н от 23.12.2009 «Порядок и условия назначения и выплаты государственных пособий гражданам, имеющим детей, утвержденный» (с изм. и доп.)</p>
<p><i>Раздел 5. Соблюдение и обеспечение выполнения</i></p>
<p>Правило 5.1, Стандарт А5.1, Руководящий принцип В5.1. Обязанности государства флага: – установить эффективную систему инспекции и освидетельствования условий труда моряков. Законодательство РФ: – Трудовой кодекс РФ. Федеральный закон № 197-ФЗ от 30.12.2001 (с изм. и доп.); – Кодекс торгового мореплавания РФ. Федеральный закон № 81-ФЗ от 30.04.1999 (с изм. и доп.); – Кодекс РФ об административных правонарушениях № 195 от 30.12.2001 (с изм. и доп.); – Приказ Минтранса РФ № 102 от 14.04.2016 «Об утверждении Положения о классификации и об освидетельствовании судов»</p>
<p>Правило 5.1,5 Стандарт А5.1,5, Руководящий принцип В5.1.5. Процедуры рассмотрения жалоб на борту судна: – государство должно разработать и обеспечить выполнение процедур для справедливого, эффективного и ускоренного рассмотрения на борту судна жалоб моряков о возможных нарушениях требований Конвенции; – запрещаются любые преследования моряков в связи с подачей жалобы и предусматривается наказание за такие преследования. Законодательство РФ: – Трудовой кодекс РФ. Федеральный закон № 197-ФЗ от 30.12.2001 (с изм. и доп.); – Кодекс торгового мореплавания РФ. Федеральный закон № 81-ФЗ от 30.04.1999 (с изм. и доп.); – Приказ Минтранса РФ № 19 от 18.01.2017 «Об утверждении порядка рассмотрения жалоб моряков на борту судна»</p>
<p>Правило 5.2, Стандарт А5.2, Руководящий принцип В5.2. Обязанности государства порта: – проводить на иностранных судах инспекции, касающихся условий труда и жизни моряков на борту судна. Законодательство РФ: – Кодекс торгового мореплавания РФ. Федеральный закон № 81-ФЗ от 30.04.1999 (с изм. и доп.);</p>

Таблица 4.1  
(Окончание)

<ul style="list-style-type: none"><li>– Приказ Департамента морского транспорта от № 63 27.12.1995 «О мерах по выполнению требований Парижского и Токийского меморандумов» (с изм. и доп.);</li><li>– Приказ Минтранса РФ № 48 от 29.12.2006 «Об информационно-координационном центре государственного портового контроля» (с изм. и доп.)</li></ul>
<p>Правило 5.2,2 Стандарт А5.2,2, Руководящий принцип В5.2.2. Процедуры рассмотрения жалоб на берегу:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– государство должно обеспечить возможность морякам судов, заходящих в порт, подать жалобу по условия их труда в целях содействия скорейшему и практическому исправлению сложившейся ситуации;</li><li>– жалоба, подаваемая моряком, должна быть рассмотрена назначенным уполномоченным должностным лицом администрации порта.</li></ul> <p>Законодательство РФ:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– Кодекс торгового мореплавания РФ. Федеральный закон № 81-ФЗ от 30.04.1999 (с изм. и доп.);</li><li>– Приказ Минтранса РФ № 18 от 18.01.2017 «Об утверждении порядка рассмотрения жалоб моряков на берегу»</li></ul>
<p>Правило 5.3, Стандарт А5.3, Руководящий принцип В5.3. Обязанности, связанные с обеспечением рабочей силы:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– государство формирует эффективную систему инспектирования и мониторинга для обеспечения соблюдения обязанностей по обеспечению рабочей силой.</li></ul> <p>Законодательство РФ:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– Трудовой кодекс РФ. Федеральный закон № 197-ФЗ от 30.12.2001 (с изм. и доп.);</li><li>– Кодекс торгового мореплавания РФ. Федеральный закон № 81-ФЗ от 30.04.1999 (с изм. и доп.)</li></ul>

Положения Конвенции подробно изложены в учебнике Е. А. Лаврентьевой «Управление социально-трудовыми отношениями в судовых экипажах» (СПб.: Изд-во ГУМРФ им. адм. С. О. Макарова, 2016. — 276 с.). Кроме того, в разделах настоящего учебника рассмотрены основные конвенционные вопросы при их имплементации в России.

#### **4.3. Контроль за соблюдением выполнения международных трудовых норм моряков**

Конвенция 2006 г. о труде в морском судоходстве предусматривает систему контроля за выполнением международных трудовых норм

как со стороны государства флага, так и государства порта. При этом применяется основополагающий принцип равенства перед законом моряков и судовладельцев; соблюдается право на равную юридическую защиту; не допускается их дискриминация в отношении доступа к судам, трибуналам или другим механизмам разрешения споров. Каждое государство требует, чтобы все суда, плавающие под его флагом, имели на своем борту экземпляр Конвенции.

### *Контроль государства флага*

Каждое государство должно разработать и установить эффективную систему инспекции и освидетельствования условий труда на судах, работающих под его флагом, для контроля выполнения положений Конвенции. На государственном уровне устанавливаются четкие цели, нормы и процедуры оценки их достижения, охватывающие вопросы административного управления и освидетельствования. Информация о такой системе, в том числе о методах оценки ее эффективности, включается в доклады, которые государство представляет Международному бюро труда.

Документами, подтверждающими соблюдение установленных Конвенцией обязательных положений, являются «Свидетельство о соответствии трудовым нормам в морском судоходстве» (далее — Свидетельство) и прилагающаяся к нему «Декларация о соблюдении трудовых норм в морском судоходстве» (далее — Декларация), которые должны быть на каждом судне. Оба документа составляются по типовой форме (Приложения 2 и 3). Свидетельство выдается судну компетентным органом (признанной организацией, наделенной надлежащими полномочиями) на период, не превышающий пять лет.

Вопросы по условиям труда и жизни моряков, которые должны инспектироваться и утверждаться государством флага перед выдачей Свидетельства на конкретное судно, приведены в табл. 4.2.

Таблица 4.2

### **Вопросы инспектирования государством флага и государством порта**

Содержание
Минимальный возраст
Медицинское освидетельствование
Квалификация моряков
Трудовые договоры моряков

Таблица 4.2  
(Окончание)

Использование услуг любой подлежащей лицензированию, сертификации или иным формам регулирования частной службы набора и трудоустройства
Продолжительность рабочего времени или отдыха
Уровень укомплектования судна экипажем
Помещения для экипажа
Условия для отдыха на борту судна
Питание и столовое обслуживание
Охрана здоровья, обеспечение безопасности и предупреждение несчастных случаев
Медицинское обслуживание на борту судна
Процедуры рассмотрения жалоб на борту судна
Выплата заработной платы

Свидетельство имеет силу и подтверждается при условии положительных результатов проведения промежуточной инспекции компетентным органом (признанной организацией) для обеспечения постоянного соблюдения национальных требований, касающихся выполнения Конвенции. Если проводится только одна промежуточная инспекция в течение пятилетнего срока действия Свидетельства, то она осуществляется в период между вторым и третьим годом после выдачи данного документа. Масштабы и тщательность промежуточной инспекции аналогичны инспекции, проводимой в целях возобновления Свидетельства.

Свидетельство о соответствии трудовым нормам в морском судостроении может быть выдано на временной основе на срок, не превышающий шесть месяцев, по следующим обстоятельствам:

- новым судам во время их сдачи в эксплуатацию;
- при переводе судна под флаг другого государства;
- если судовладелец принимает на себя ответственность за эксплуатацию судна, которое является новым для этого судовладельца.

Предусмотрено, что до истечения срока действия Временного свидетельства проводится комплексная инспекция, позволяющая выдать Свидетельства на полный срок. На период срока действия Временного

свидетельства не обязательно выдавать Декларацию о соблюдении трудовых норм в морском судоходстве.

Декларация о соблюдении трудовых норм в морском судоходстве состоит из двух частей.

*Часть I* составляется компетентным органом, который:

- определяет перечень вопросов, которые должны подвергаться инспекции;
- определяет национальные требования, отражающие соответствующие положения Конвенции;
- указывает на конкретные и зависящие от типа судна требования, предъявляемые национальным законодательством;
- учитывает любые принятые эквивалентные положения;
- четко указывает на любые изъятия, с которыми соглашается компетентный орган.

*Часть II* составляется судовладельцем, и в ней излагаются меры, принимаемые в целях всеобъемлющего соответствия национальным требованиям между двумя инспекционными проверками, а также предлагаемые меры по обеспечению постоянного улучшения условий труда и жизни моряков на борту судна.

Компетентный орган (признанная организация) подтверждает Часть II и выдает на судно Декларацию о соблюдении трудовых норм в морском судоходстве.

Результаты всех последующих инспекций на судне, а также любые недостатки, обнаруженные в ходе таких проверок, регистрируются вместе с датой их устранения. В соответствии с национальным законодательством или нормативными правовыми актами, такие регистрационные записи, сопровождаемые, если они ведутся не на английском языке, переводом на английский язык, вносятся в Декларацию или прилагаются к ней. Действительное на конкретный момент времени Свидетельство и Декларация вместе с переводом их на английский язык находятся на судне, а их копия помещается на видном месте на борту судна, где с ней могут ознакомиться моряки. В соответствии с национальным законодательством и нормативными правовыми актами, по запросам, по одному экземпляру они предоставляется морякам, инспекторам государства флага, уполномоченным должностным лицам государства порта, а также представителям судовладельцев и моряков.

Выданное Свидетельство утрачивает свою силу в следующих случаях:

- если соответствующие инспекции не завершены в установленные сроки;

- если свидетельство не подтверждено в установленном порядке;
- при переводе судна под флаг другого государства;
- если судовладелец снимает с себя ответственность за эксплуатацию судна;
- если конструкция или оборудование судна, подвергаются существенным изменениям.

Кроме того, Свидетельство изымается компетентным органом, если на судне не соблюдаются требования Конвенции, и не предприняты меры для исправления ситуации. Новое Свидетельство выдается только после положительных результатов инспектирования судна.

### *Контроль государства порта*

Вступление в силу Конвенции 2006 г. о труде в морском судоходстве определило роль государственных портовых органов в инспектировании условий труда и жизни моряков на борту судов, находящихся в порту. Инспекции основываются на действующей системе государственного инспектирования и мониторинга, проводятся уполномоченными должностными лицами относительно положений, содержащихся в Статьях, Правилах и только в Ч. А Кодекса Конвенции. Информация о применяемой системе и методы оценки ее эффективности включаются в доклады, направляемые государством в МОТ. Выделяется два вида проверок: обычная и более тщательная.

Обычная проверка включает рассмотрение основных представленных документов: Свидетельства о соответствии трудовым нормам в морском судоходстве и Декларации о соблюдении трудовых норм в морском судоходстве.

Более тщательная инспекционная проверка проводится, если условия труда и жизни моряков считаются неприемлемыми и могут представлять явную угрозу для охраны их труда, здоровья и безопасности в следующих случаях:

- требуемые документы: не представлены; не ведутся; ведутся с использованием недостоверных данных; не содержат информацию в соответствии с Конвенцией или не имеют силы по каким-либо иным причинам;
- имеются веские основания полагать, что условия труда и жизни на борту судна не соответствуют требованиям Конвенции;
- имеются основания считать, что судно сменило флаг для уклонения от выполнения требований Конвенции;
- поступила жалоба о том, что конкретные условия труда и жизни на борту судна не соответствуют требованиям Конвенции.

При этой инспекции проверяется то же, что при инспекции государства флага (табл. 4.2), а в случае поступления жалобы проверка ограничивается рассмотрением предмета конкретной жалобы.

Если в результате тщательной инспекции обнаружится, что условия труда и жизни моряков на борту судна не соответствуют конвенционным требованиям, то уполномоченное должностное лицо информирует капитана о недостатках и сроках их устранения. В случае когда выявленные недостатки имеют существенный характер или касаются поданной жалобы, уполномоченное должностное лицо сообщает об этом соответствующим организациям моряков и судовладельцев в государстве, где проводится инспекция, а также может уведомить представителя государства флага и направить соответствующую информацию компетентным органам в следующем порту захода судна.

Если выявленные условия на борту судна представляют несомненную угрозу для охраны труда, здоровья, безопасности моряков или имеются неоднократное нарушение требований Конвенции, то портовые власти задерживают судно до устранения несоответствий или пока уполномоченное должностное лицо не утвердит план действий для их устранения и не убедится, что этот план будет выполнен безотлагательным образом. Если судно не может продолжать плавание, то портовые власти немедленно информирует об этом государство флага, организации судовладельцев и моряков в государстве порта, в котором проводится инспекция.

В Конвенции подчеркивается, что следует избегать неоправданного задержания судна или отсрочки его выхода из порта. Если такие случаи будут иметь место, то выплачивается компенсация любых понесенных потерь или ущерба, при этом ответственность доказательств в каждом случае возлагается на истца.

Государство порта, в котором проводится инспекция, имеет право передать копию доклада должностного лица с ответом от компетентного органа государства флага Генеральному директору МБТ с целью учета такой информации и принятия мер заинтересованных сторон для оказания помощи.

#### *Процедуры рассмотрения жалоб моряков*

Особенностью Конвенции является установление возможности для моряков подать жалобу на борту судна и на берегу касательно условий их работы и жизни на борту судна. Термин «жалоба» означает информацию, представленную каким-либо членом экипажа, профессиональным органом, ассоциацией, профсоюзом или любым лицом, заин-

тересованным в безопасности судна, включая безопасность или здоровье моряков на борту судна.

Запрещаются любые преследования моряков в связи с подачей жалобы, и предусматривается наказание за такие преследования. Термин «преследование» охватывает любые неблагоприятные меры, принимаемые любым лицом в отношении моряка в связи с подачей жалобы, которая не имеет ярко выраженный предвзятый или злоумышленный характер.

*Процедуры рассмотрения жалоб на борту судна.* Каждое государство должно разработать и требовать, чтобы на судах, работающих под его флагом, действовали процедуры для справедливого, эффективного и ускоренного рассмотрения на борту судна жалоб моряков о возможных нарушениях требований Конвенции. Помимо экземпляра своего трудового договора все моряки получают экземпляр таких процедур. Этот документ включает информацию о контактах с компетентным органом в государстве флага или в стране постоянного места жительства моряка, а также фамилию лица на борту судна, которое может на конфиденциальной основе предоставить морякам объективные консультации по поводу их жалобы или помочь им в осуществлении процедуры ее рассмотрения. При этом не ущемляется право моряка настаивать на исправлении ситуации с помощью любых правовых средств, которые он сочтет целесообразными. Однако во всех случаях моряки имеют право подавать жалобу непосредственно капитану и соответствующим внешним органам власти, если они считают это необходимым.

Процедуры рассмотрения жалоб на борту судна включают право моряка на его сопровождение или представление во время рассмотрения жалобы, а также гарантии от возможных преследований в связи с ее подачей.

Схематично процедура рассмотрения жалоб на борту судна представлена на рис. 4.3.

В России процедуры рассмотрения жалоб моряков на борту судна нормативно определены в Приказе Минтранса России № 19 от 18.01.2017. Предусматривается, что моряк вместе с трудовым контактом получает экземпляр процедуры рассмотрения жалоб на борту судна. Этот документ включает информацию о контактах с компетентным органом в государстве флага или в стране постоянного места жительства моряка, если они не совпадают, а также фамилию лица или фамилии лиц на борту судна, которые могут на конфиденциальной основе предоставить морякам консультации по поводу их жалобы или помочь им каким-либо иным образом в осуществлении процедуры рассмотрения жалобы.

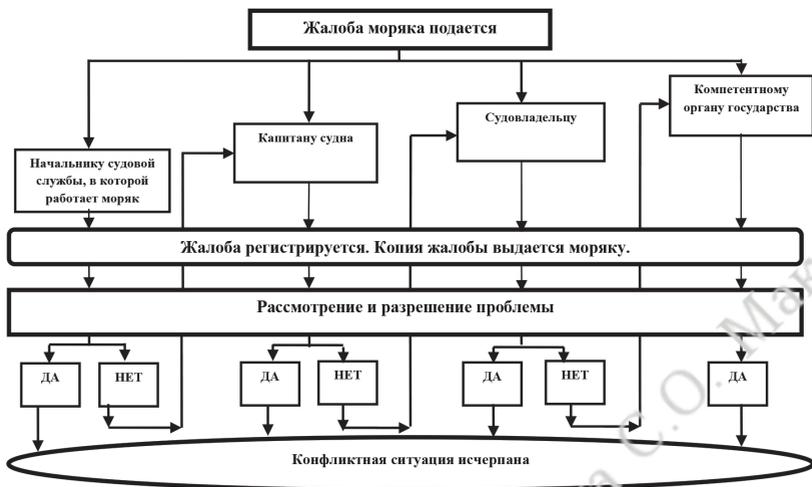


Рис. 4.3. Процедуры рассмотрения жалоб на борту судна

Определена информационная структура подачи жалобы в зависимости от лица, которому она направляется (табл. 4.3).

Таблица 4.3

### Информационная структура подачи жалобы моряка на борту судна

Наименование информации	Лицо, которому направляется жалоба		
	Начальнику моряка из числа командного состава судна и капитану судна	Судовладельцу	В компетентный орган
Наименование судна	+	+	+
Порт регистрации судна	-	-	+
Идентификационный номер Международной морской организации (ИМО) и(или) позывной сигнал судна	-	-	+

Таблица 4.3  
(Продолжение)

Наименование судовладельца	+	+	+
Фамилия, имя, отчество (при наличии) начальника службы, в которой работает моряк, подающий жалобу, или непосредственного начальника моряка из числа командного состава судна, или капитана судна	+	Фамилия, имя, отчество (при наличии) капитана судна	Фамилия, имя, отчество (при наличии) капитана судна
Фамилия, имя, отчество (при наличии), должность моряка, подающего жалобу	+	+	+
Сведения о нарушении прав моряк	+	+	+
Информация о результатах рассмотрения жалобы начальником службы, непосредственным начальником моряка из числа командного состава судна, капитаном судна	-	+	Информация о результатах рассмотрения жалобы начальником службы, непосредственным начальником моряка из числа командного состава судна, капитаном судна, судовладельцем

Таблица 4.3  
(Продолжение)

<p>Описание причин, по которым жалоба начальнику службы, непосредственному начальнику моряка из числа командного состава судна и капитану судна не подавалась (если применимо)</p>	<p>–</p>	<p>+</p>	<p>+</p> <p>Описание причин, по которым жалоба начальнику службы, непосредственному начальнику моряка из числа командного состава судна, капитану судна и судовладельцу не подавалась (если применимо)</p>
<p>Адрес электронной почты, на который необходимо отправить решение по жалобе</p>	<p>–</p>	<p>+</p>	<p>+</p>
<p>Личная подпись моряка и дата</p>	<p>+</p>	<p>+</p> <p>Дата составления жалобы</p>	<p>+</p> <p>Дата составления жалобы</p>
<p>Прилагаются документы и материалы, подтверждающие сведения, приведенные в жалобе (при наличии).</p>	<p>+</p>	<p>+</p>	<p>+</p>

Таблица 4.3  
(Окончание)

Условия оформления и подачи жалобы	Оформляется в письменном виде, подается моряком лично или через своего представителя	Оформляется в виде электронного документа, направляется по электронной почте	Оформляется в виде электронного документа, направляется на адрес электронной почты, указанный на официальном сайте компетентного органа в сети Интернет
Дата регистрации жалобы	В день ее поступления		
Срок рассмотрения жалобы	Начальнику службы или непосредственному начальнику моряка из числа командного состава - в течение двух дней с даты ее регистрации. Капитану судна - в течение трех дней с даты ее регистрации	В течение семи дней с даты ее регистрации	В течение 30 дн. с даты ее регистрации. Может быть продлен на 30 дн.
Виды решений по результатам рассмотрения жалобы	– о полном или частичном удовлетворении жалобы; – об отказе в удовлетворении жалобы		
Оформление и уведомление моряка по результатам рассмотрения жалобы	Оформлены в письменном виде, вручаются лично моряку или его представителю на борту судна не позднее рабочего дня, следующего за днем принятия решения	Направляются на адрес электронной почты моряка, указанный в жалобе, не позднее рабочего дня, следующего за днем принятия решения	

Моряк имеет право на участие в процессе рассмотрения жалобы на борту судна, на предоставление дополнительных материалов по жалобе в период ее рассмотрения, а также на гарантии от возможного преследования в связи с подачей жалобы, заключающегося в принятии в отношении него любым лицом любых неблагоприятных мер в связи с подачей жалобы. Предусматривается возможность повторного направления жалобы.

Результаты рассмотрения жалобы оформляются в виде документа, который должен содержать следующую информацию:

- дату и место принятия решения;
- фамилию, имя и отчество (при наличии) и должность лица, рассмотревшего жалобу;
- фамилию, имя и отчество (при наличии) заявителя;
- принятое по жалобе решение с обоснованием причин такого решения с указанием соответствующих норм законодательства и международных договоров России;
- сроки устранения выявленных нарушений.

В рассмотрении жалобы может быть отказано, если:

- отсутствуют сведения, указанные в табл. 4.3.;
- в жалобе присутствуют нецензурные либо оскорбительные выражения, угрозы жизни, здоровью и имуществу должностного лица, а также членов его семьи;
- отсутствуют новые доводы или обстоятельства в случаях, когда моряку давались письменные ответы по существу ранее рассмотренных жалоб.

Если отсутствуют новые доводы или обстоятельства в случаях, когда моряку давались письменные ответы по существу ранее рассмотренных жалоб, то должностное либо уполномоченное на то лицо вправе принять решение о безосновательности очередного обращения и прекращении переписки с моряком по данному вопросу. О данном решении уведомляется моряк, подавший жалобу.

*Процедуры рассмотрения жалоб моряков на берегу.* Каждое государство порта обеспечивает, чтобы моряки на судах, заходящих в его порт, имели право подавать такую жалобу в целях содействия скорейшему и практическому исправлению ситуации по нарушению положений Конвенции. Принимаются надлежащие меры для обеспечения конфиденциального характера жалоб, поступающих от моряков. Процедуры рассмотрения жалоб на берегу представлены на рис. 4.4.

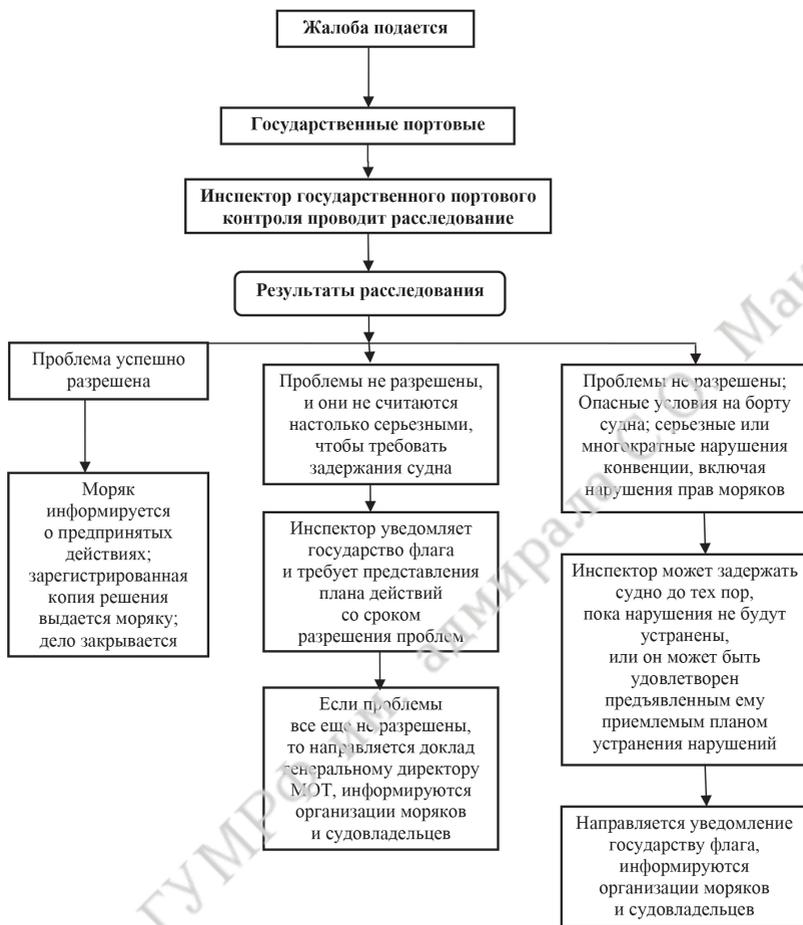


Рис. 4.4. Процедуры рассмотрения жалоб на берегу

Жалоба может быть заслушана уполномоченным должностным лицом портовых властей, который проводит первоначальное расследование, в ходе которого выясняется, были ли исчерпаны все возможности, имеющиеся в рамках процедуры рассмотрения жалоб на борту судна. Уполномоченное должностное лицо также может провести более тщательную инспекцию по процедурам рассмотрения жалоб на борту судна с целью урегулирования разногласий.

Если разногласия по жалобе не были урегулированы на борту судна, то уполномоченное должностное лицо немедленно уведомляет

об этом государство флага, обращаясь к нему с просьбой о консультативной помощи и проведении мер по исправлению ситуации в предписанные сроки.

Если разногласия по жалобе не были урегулированы на борту судна, то уполномоченное должностное лицо немедленно уведомляет об этом государство флага, обращаясь к нему с просьбой о консультативной помощи и проведении мер по исправлению ситуации в предписанные сроки.

Если жалоба не разрешена в результате принятых мер, то государство порта направляет копию доклада уполномоченного должностного лица Генеральному директору МОТ. Этот доклад должен сопровождаться ответом, полученным от компетентного органа государства флага. Аналогичным образом информируются соответствующие организации судовладельцев и моряков в государстве порта. Кроме того, Генеральному директору МОТ государством порта регулярно направляются статистические данные и информация относительно жалоб, рассмотрение которых было завершено.

Все документы направляются для того, чтобы проводился учет информации, и она доводилась до сведения сторон, включая организации судовладельцев и моряков, которые могут быть заинтересованы в использовании соответствующих процедур обращения за помощью.

В России процедуры рассмотрения жалоб моряков на берегу нормативно определены в Приказе Минтранса России № 18 от 18.01.2017. Предусматривается подача жалоб моряками в порту захода судна капитану морского порта в случае нарушения требований Конвенции, включая права моряков. При этом подача жалобы не ограничивает права моряка на ее рассмотрение в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации для защиты трудовых прав и свобод моряка.

Установленные приказом Минтранса России положения исполняются капитаном морского порта или по его поручению должностным лицом службы капитана морского порта. Определена информационная структура подачи жалобы на берегу (табл. 4.4).

Таблица 4.4

#### Информационная структура подачи жалобы моряка на берегу

Наименование информации
Наименование морского порта, капитану которого направляется жалоба
Фамилия, имя, отчество (при наличии), гражданство моряка, подающего жалобу

Таблица 4.4  
(Окончание)

Наименование судна, на котором моряк работает на дату подачи жалобы, и его должность (при наличии)
Сведения о судовладельце, а также лице или организации, которые осуществляли трудоустройство моряка на судно (при наличии)
Номер (номера) телефона моряка
Адрес (адреса) электронной почты (при наличии) и/или почтовый адрес, на которые должен быть направлен ответ на жалобу
Сведения о нарушении прав моряка
Информация о рассмотрении жалобы на борту судна
Информацию о характере жалобы: касается ли жалоба всех моряков на борту судна или какой-либо отдельной их категории, либо она представляет собой индивидуальное дело моряка
Личная подпись моряка (в случае подачи жалобы в письменной форме на бумажном носителе) и дата
Прилагаются документы и материалы, подтверждающие сведения, приведенные в жалобе (при наличии)
Жалоба регистрируется должностным лицом в день поступления и рассматривается в течение 20 дн. с даты ее регистрации. В случае обжалования моряком в Росморре флоте или в суде отказа должностного лица в приеме и регистрации жалобы срок рассмотрения сокращается до пяти дней. В исключительных случаях, а также в случае направления запроса в государственные органы, органы местного самоуправления, или иным должностным лицам, должностное лицо вправе продлить срок рассмотрения жалобы не более чем на 20 дней, уведомив моряка о продлении срока рассмотрения его жалобы
По результатам рассмотрения жалобы принимается одно из следующих решений: о полном или частичном удовлетворении жалобы; об отказе в удовлетворении жалобы
Результаты рассмотрения жалобы, оформленные в письменном виде, направляются на почтовый адрес моряка и адрес электронной почты, указанные в жалобе, не позднее рабочего дня, следующего за днем принятия решения

Определен порядок рассмотрения жалоб моряков на берегу:

– если предметом жалобы является нарушение прав моряка и действующие на борту судна процедуры рассмотрения жалоб (при их на-

личии) не применялись, то капитан морского порта должен предложить моряку, подавшему жалобу, воспользоваться процедурами рассмотрения жалобы на борту судна;

– если жалоба касается всех моряков на борту судна или какой-либо их части, а также в случае, если исчерпаны все возможности, предусмотренные процедурами рассмотрения жалобы на борту судна, капитан морского порта в рамках государственного портового контроля осматривает судно — проверяет наличие на судне Свидетельства о соответствии трудовым нормам в морском судоходстве и Декларации о соблюдении трудовых норм в морском судоходстве;

– если указанные Свидетельство и Декларация на судне отсутствуют или содержат недостоверные данные, либо в них отсутствует информация, требуемая в соответствии с Конвенцией, или не имеют силы по каким-либо иным причинам, капитан морского порта осуществляет контрольный осмотр судна, во время которого проверяются условия труда и жизни моряков на борту судна и соответствие указанных условий требованиям Конвенции;

– если после контрольного осмотра установлено, что условия труда и жизни моряков на борту судна не соответствуют требованиям Конвенции, капитан морского порта информирует капитана судна о необходимости устранения обнаруженных нарушений и сроках их устранения;

– если обнаруженные на судне нарушения приводят к отказу в выдаче разрешения на выход судна из морского порта, капитан морского порта должен обеспечить размещение информации о таких нарушениях на официальном сайте соответствующей администрации морских портов в сети Интернет, а также ее направление представителю государства флага судна и компетентным органам в следующем порту захода судна;

– при рассмотрении жалобы капитан морского порта при необходимости запрашивает у капитана судна, судовладельца, и любого другого лица, имеющего отношение к рассматриваемой жалобе, информацию по существу жалобы;

– сведения, содержащиеся в жалобе, а также полученные в процессе ее рассмотрения, являются конфиденциальными и не подлежат разглашению, за исключением информации о нарушениях Конвенции, обнаруженных в результате осмотра судна;

– если в связи с уведомлением капитана морского порта капитан судна, судовладелец примут меры по урегулированию вопроса по жалобе, предложат план соответствующих действий, то капитан морского порта может не участвовать в дальнейшем рассмотрении этой жалобы;

– возможно повторное направление жалобы.

Результаты рассмотрения жалобы оформляются в виде документа, который должен содержать следующую информацию:

– дату и место принятия решения;

– фамилию, имя, отчество (при наличии) и должность лица, рассмотревшего жалобу;

– фамилию, имя и отчество (при наличии) заявителя;

– принятое по жалобе решение с обоснованием причин такого решения с указанием соответствующих положений международных договоров РФ и законодательства РФ;

– сроки устранения нарушений.

Предусмотрено, что должностное лицо отказывает в рассмотрении жалобы в следующих случаях:

– отсутствие установленных сведений;

– наличие в жалобе нецензурных либо оскорбительных выражений, угрозы жизни, здоровью и имуществу должностного лица, а также членам его семьи;

– отсутствие новых доводов или обстоятельств в случаях, когда моряку давались письменные ответы по существу ранее рассмотренных жалоб., тогда должностное или уполномоченное лицо вправе принять решение о безосновательности очередного обращения и прекращении переписки с моряком по данному вопросу. О данном решении уведомляется моряк, подавший жалобу.

Реализация положений Конвенции относительно жалоб моряков начала осуществляться и в портах России: первые задержания судов по нарушениям трудовых норм в части невыплаты заработной платы были произведены в порту Новороссийск в 2013 г. Процедуры рассмотрения жалоб моряков на берегу осуществляются результативно при тесном взаимодействии портовых властей, профсоюзов и судовладельцев.

### **Контрольные вопросы**

1. Особенности Конвенции 2006 г. о труде в морском судоходстве.
2. Сфера распространения Конвенции 2006 г. о труде в морском судоходстве.
3. Основные термины Конвенции 2006 г. о труде в морском судоходстве: компетентный орган, моряк, судно, судовладелец.

4. Сущность понятий: государство флага, государство порта, государство резидента.
5. Структура Конвенции 2006 г. о труде в морском судоходстве.
6. Система контроля за выполнением международных трудовых норм.
7. Процедуры контроля государства флага.
8. Свидетельство о соответствии трудовым нормам в морском судоходстве: назначение, порядок выдачи и действия.
9. Декларация о соблюдении трудовых норм в морском судоходстве: назначение, порядок выдачи и действия.
10. Вопросы инспектирования государством флага.
11. Процедуры контроля государства порта: обычная проверка, более тщательная инспекционная проверка.
12. Вопросы инспектирования государством порта.
13. Процедуры рассмотрения жалоб моряков на борту судна.
14. Процедуры рассмотрения жалоб моряков на берегу.

#### Список литературы к Главе 4

1. Конвенция 2006 г. о труде в морском судоходстве, № 56-ФЗ от 5.06.2012.
2. Федеральный закон № 56 от 05.06.2012 «О ратификации Конвенции 2006 года о труде в морском судоходстве». Принят Государственной Думой 15.05.2012 г. Одобрен Советом Федерации 30.05.2012 г.
3. Постановление Правительства РФ № 996 от 06.11.2013 «О мерах по обеспечению выполнения обязательств Российской Федерации, вытекающих из Конвенции 2006 года о труде в морском судоходстве» (с изм. и доп.).
4. Приказ Минтранса России № 138 от 01.11.2002 «Об утверждении положения о минимальном составе экипажей самоходных транспортных судов».
5. Приказ Минтранса России № 18 от 18.01.2017 «Об утверждении порядка рассмотрения жалоб моряков на берегу».
6. Приказ Минтранса России № 19 от 18.01.2017 «Об утверждении порядка рассмотрения жалоб моряков на борту судна».
7. Лаврентьева Е. А. Управление развитием предприятий водного транспорта в условиях социально-ориентированной рыночной экономики: монография / Е. А. Лаврентьева. — СПб.: Изд-во СПГУВК, 2000. — 247 с.
8. Лаврентьева Е. А. Проблемы социально-экономического развития предприятий в условиях рыночной экономики / Е. А. Лаврентьева // Финансы и инвестиции: сб. науч. тр. — Вып. 3. — СПб.: Изд-во СПГУВК, 2001. — С. 16–19.
9. Лаврентьева Е. А. Управление мотивацией труда — условие обеспечения социальной защищенности работников водного транспорта /

Е. А. Лаврентьева // Актуальные проблемы транспорта: сб. науч.-технич. трудов. — Т. 2. — СПб: Российская Академия Транспорта, 2001. — С. 31–42.

10. Лаврентьева Е. А. Экономические аспекты социального обеспечения моряков / Е. А. Лаврентьева // Морской флот. — 2003. — № 2. — С. 10–11.

11. Лаврентьева Е. А. Проблемы социальной защищенности работников водного транспорта: сб. статей / Е. А. Лаврентьева. — СПб.: Петровская Академия наук и искусств, 2003. — С. 44–52.

12. Лаврентьева Е. А. Социальные вопросы морского бизнеса / Е. А. Лаврентьева // Морские вести России, спецвыпуск. — 2003. — № 3. — С. 50–52.

13. Лаврентьева Е. А. Социальные вопросы в Сводной конвенции по труду в морском судоходстве / Е. А. Лаврентьева // Морские вести. — 2004. — № 23–24. — С. 14–15.

14. Лаврентьева Е. А. Роль социального обеспечения в морских трудовых стандартах / Е. А. Лаврентьева // Тр. науч.-методич. конф., посвященной 195-летию образования в области водного коммуникаций России; СПб, 6–9 декабря 2004. — Т. II. — С. 144–146.

15. Лаврентьева Е. А. Экономические аспекты выполнения медико-санитарных требований предприятиями водного транспорта с учетом действующего налогового законодательства / Е. А. Лаврентьева // Материалы V Межгосударственной науч.-практич. конф. государств – участников СНГ «Проблемы санитарной охраны территорий и Госсанэпиднадзора на транспорте в современных условиях»; СПб., 2005. — С. 169–171.

16. Лаврентьева Е. А. Условия обеспечения социальной защиты моряков в соответствии с международными требованиями / Е. А. Лаврентьева. — СПб.: Петровская Академия наук и искусств, 2006. — С. 28–37.

17. Лаврентьева Е. А. Международная интеграция морских трудовых стандартов / Е. А. Лаврентьева // Актуальные проблемы транспорта: сб. науч.-технич. тр. — 2006. — Т. 3. — С. 51–63.

18. Лаврентьева Е. А. Гарантии государства флага / Е. А. Лаврентьева, Е. Д. Голоскокова // Морские вести России. — 2007. — № 23–24. — С. 20–21.

19. Лаврентьева Е. А. Страхование ответственности за причинение вреда в судоходном бизнесе: налогообложение, организация и правовое обеспечение: монография / Е. А. Лаврентьева. — СПб.: Изд-во ГМА им. адм. С. О. Макарова, 2009. — 171 с.

20. Лаврентьева Е. А. Медицина для моряков / Е. А. Лаврентьева, Э. В. Сторожева // Морские вести России. 2009. — № 8–9. — С. 20–21.

21. Лаврентьева Е. А. Социальная защищенность российских моряков, работающих на судах под иностранным флагом / Е. А. Лаврентьева // Матер. науч.-технич. конф. проф.-препод. состава, науч. сотр. и курсантов; СПб, ГМА им. адм. С. О. Макарова, 2011. — С. 308–311.

22. Лаврентьева Е. А. Налоговые аспекты при страховании ответственности за причинение вреда в морском судоходном бизнесе / Е. А. Лаврентьева // Налоги и финансовое право. — 2012. — № 3. — С. 167–171.

23. Лаврентьева Е. А. Интеграция образовательных и профессиональных стандартов - на службу транспортной отрасли / Е. А. Лаврентьева // Транспорт России. Морской и речной транспорта. — 2014. — Приложение № 1. — С. 67–69.

24. Лаврентьева Е. А. Взаимодействие профессиональных и образовательных стандартов / Е. А. Лаврентьева // Морской флот. — 2014. — № 3. — С. 54–56.

25. Лаврентьева Е. А. Профессиональные стандарты — платформа для образовательных компетенций / Е. А. Лаврентьева // Морское страхование. — 2014. — № 2(17). — С. 72–73.

26. Лаврентьева Е. А. Налоговые аспекты развития Российского международного реестра судов / Е. А. Лаврентьева, Г. А. Плавинская // Транспорт Российской Федерации. — 2015. — № 1(56). — С. 41–46.

27. Лаврентьева Е. А. Профессиональные стандарты — шаг вперед / Е. А. Лаврентьева // Отраслевая газета «Водный транспорт». — 2015. — № 9(12954). — С. 1.

28. Лаврентьева Е. А., Якубова О.Н. Политика доходов и заработной платы: учеб. пособие / Е. А. Лаврентьева, О. Н. Якубова; под общ. ред. Е. А. Лаврентьевой. — 7-е изд., испр. и доп. — СПб.: Изд-во ГУМРФ им. адм. С. О. Макарова, 2013. — 128 с.

29. Лаврентьева Е. А. Управление социально-трудовыми отношениями. Практикум: учеб. пособие / Е. А. Лаврентьева, О. Н. Якубова. — СПб.: Изд-во ГУМРФ им. адм. С. О. Макарова, 2016. — 34 с.

30. Лаврентьева Е. А. Управление социально-трудовыми отношениями в судовых экипажах: учебник / Е. А. Лаврентьева. — СПб.: Изд-во ГУМРФ им. адм. С. О. Макарова, 2016. — 276 с.

31. Доклад Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций (ст. 19, 22 и 35 Устава). — Женева: МБТ, 2014. — 44 с.

32. Официальный сайт МОТ. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [www.ILO.org](http://www.ILO.org)

## Глава 5. КОЛЛЕКТИВНО-ДОГОВОРНАЯ СИСТЕМА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

### 5.1. Система регулирования социально-трудовых отношений

Коллективно-договорные отношения являются важной составляющей системы УСТО как в России в целом, так на отраслевом и локальном уровне управления и находятся под влиянием многообразных факторов внешней и внутренней среды. Среди внешних факторов ключевыми являются:

- политические, отражающие политическую стабильность в обществе;
- нормативные, проявляющиеся в особенностях налогового, таможенного и другого вида законодательства;
- экономические, характеризующие макроэкономические тенденции, конъюнктура рынка, хозяйственные связи;
- социально-демографические, влияющие на уровень жизни, доходное и имущественное расслоение населения, демографические тенденции, культурные традиции;
- технологические, экологические, ресурсные и многие другие факторы.

Внутренние факторы связаны с финансово-экономическим состоянием и тенденциями развития внутрифирменного менеджмента предприятия.

Коллективно-договорная система регулирования СТО в существенной степени дополняет меры по прямому и косвенному воздействию государства на уровень и дифференциацию заработной платы. Четкое распределение функций и определение круга проблем, решаемых на федеральном, региональном, отраслевом уровнях и непосредственно на предприятиях, должны обеспечивать согласованные действия звеньев единой системы договорного регулирования трудовых отношений без дублирования и противоречий на основе согласования интересов всех участников переговорных процессов.

В последние годы стратегическим направлением формирования партнерских отношений в России стало заключение трех- и двухсторонних соглашений на микро-, мезо- и макроуровнях экономики. Это

позволило обеспечить ответственность и эффективность участия государства, общественных объединений, организаций работодателей в регулировании СТО; повысить правовой статус заключенных договоров и соглашений; разработать правовой механизм ответственности за невыполнение социальными партнерами принятых на себя обязательств.

Также сформировалась система участия работников в управлении производством и собственностью предприятий; начал действовать принцип паритетности во взаимодействии социальных партнеров. Однако необходимо отметить ряд проблем, сдерживающих позитивные тенденции:

- неэффективность механизма разработки согласовательных процедур, входящих в систему законодательных и договорных мероприятий и не зависящих от наличия на отдельном предприятии заключенных коллективных договоров;

- неустойчивое и неблагоприятное финансовое положение многих предприятий, т. е. ограниченность ресурсов и как следствие нежелание работодателей брать на себя конкретные обязательства;

- отсутствие в малых и средних организациях объединений работников, которые могут инициировать заключение соглашений и коллективных договоров;

- противодействие работодателей и собственников объединению работников;

- социальная пассивность работников и недооценка ими роли и значения соглашений и коллективных договоров как инструмента защиты их прав;

- невыполнение администрациями предприятий обязательств, принятых в соглашениях.

Конструктивно система регулирования СТО включает соглашения и договоры, которые иерархически распределяются по уровням управления:

- соглашения: генеральные, межрегиональные, региональные, межотраслевые, отраслевые;

- договоры: коллективные и трудовые.

Система коллективно-договорных соглашений на водном транспорте базируется на единых принципах и подходах, законодательно сформированных в России (табл. 5.1).

Таблица 5.1

**Система коллективно-договорных соглашений  
на водном транспорте**

№ пп.	Нормативно-законодательные документы	Основополагающие принципы
Федеральный уровень социального партнерства		
1.	Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ	<p>В документе определено создание условий, содействующих формированию структурно развитой, обеспечивающей нужды страны и населения, конкурентоспособной экономики на базе рабочих мест, позволяющих использовать материальные и человеческие ресурсы эффективно с точки зрения интересов всех субъектов экономики, обеспечение нового, более высокого уровня жизни граждан РФ, прежде всего за счет кардинального повышения эффективности государственного управления и социальной ответственности всех субъектов экономики, внедрения принципов достойного труда на основе подходов МОТ.</p> <p>Соглашение является составной частью коллективно-договорного процесса в системе социального партнерства и служит основой для разработки и заключения отраслевых соглашений как на федеральном, так на региональном уровнях</p>
Межрегиональный уровень социального партнерства		
2.	Межрегиональное отраслевое соглашение по организациям судостроительной промышленности, морской техники и судоремонта	<p>Сторонами соглашения являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– работники в лице их представителя — Общественной организации «Межрегиональный профсоюз работников судостроения и судоремонта»;</li> <li>– работодатели — предприятия и организации судостроительной промышленности, морской техники и судоремонта России, в лице их представителя — ОООР «СоюзМаш России»;</li> <li>– федеральный орган исполнительной власти — Минпромторг России</li> </ul>

Таблица 5.1  
(Продолжение)

Региональный уровень социального партнерства		
3	Трехстороннее соглашение Санкт-Петербурга	Участниками Соглашения являются: – Правительство Санкт-Петербурга; – общественная организация Межрегиональное Санкт-Петербурга и Ленинградской области объединение организаций профсоюзов «Ленинградская Федерация Профсоюзов» — от имени представляемых профсоюзами работников; – региональное объединение работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Санкт-Петербурга» — от имени объединяемых им работодателей
Территориальный уровень социального партнерства		
4	Для организаций водного транспорта не является актуальным	
Отраслевой уровень социального партнерства (на примере водного транспорта)		
5	Федеральное отраслевое соглашение по морскому транспорту	Сторонами соглашения являются: – работники в лице их представителя — Федерации профсоюзов работников морского, речного и рыболовного флота России; – работодатели в лице их представителей — Союз российских судовладельцев (в настоящее время реорганизован в Союз «Российская палата судоходства») и Ассоциации судоремонтных заводов (АСРЗ).
6	Отраслевое соглашение по речному транспорту	Сторонами соглашения являются: – работники в лице их представителя — Профсоюза работников водного транспорта России; – работодатели в лице их представителей — Ассоциации портов и судовладельцев речного транспорта, Ассоциации судоходных компаний (в настоящее время реорганизована в Союз «Российская палата судоходства») и Ассоциации связистов морского и речного транспорта.

Таблица 5.1  
(Продолжение)

		Соглашение служит основой для заключения коллективных договоров (соглашений), трудовых договоров и является обязательным к применению в организациях речного транспорта независимо от организационно-правовой формы и формы собственности.
7	Отраслевое соглашение по организациям судостроительной промышленности, морской техники и судоремонта РФ	Отраслевое соглашение заключено на федеральном уровне социального партнерства между полномочными представителями работников и работодателей в целях стабильной и эффективной деятельности организаций судостроительной промышленности, морской техники и судоремонта РФ. Сторонами соглашения являются: – работники в лице их представителя — Общественной общероссийской организации «Российский профессиональный союз работников судостроения»; – работодатели — предприятия и организации судостроительной промышленности, морской техники и судоремонта РФ, в лице их представителя — Общероссийского отраслевого объединения работодателей «Союз машиностроителей России», – федеральный орган исполнительной власти — Минпромторг РФ
8	Федеральное отраслевое соглашение по финансируемым из федерального бюджета подведомственным Росморречфлоту учреждениям в сферах внутреннего водного транспорта РФ и образования РФ	Сторонами Соглашения являются: – работники Учреждений, состоящие в трудовых отношениях с работодателями, в лице их представителя — Профсоюза работников водного транспорта Российской Федерации; – работодатели, в лице их представителя — Федерального агентства морского и речного транспорта. Действие Соглашения распространяется – на работников и работодателей Учреждений, подведомственных Росморречфлоту;

Таблица 5.1  
(Окончание)

		<ul style="list-style-type: none"> <li>– на Федеральное агентство морского и речного транспорта в пределах полномочий и взятых им на себя обязательств;</li> <li>– на Профсоюз работников водного транспорта России в пределах взятых им на себя обязательств</li> </ul>
9	Отраслевое соглашение по подведомственным Росморречфлоту федеральным учреждениям и федеральным ГУП в сфере морского транспорта РФ	<p>Сторонами соглашения являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– работники в лице их представителя — Профсоюза работников водного транспорта России;</li> <li>– работодатели в лице их представителя — Федерального агентства морского и речного транспорта (Росморречфлот).</li> </ul> <p>Соглашение распространяется:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– на работников и работодателей Организаций, подведомственных Росморречфлоту;</li> <li>– на Росморречфлот, в пределах полномочий и взятых им на себя обязательств;</li> <li>– на профсоюз, в пределах взятых им на себя обязательств.</li> </ul>
Локальный уровень социального партнерства		
10	Коллективный договор	Регулирует СТО в организации или у индивидуальных предпринимателей
11	Трудовой договор	Устанавливает взаимные права и обязанности между работодателем и работником.

Важнейшим преимуществом коллективно-договорного регулирования трудовых отношений являются многовариантность и гибкость принятия решений. В зависимости от сложившейся обстановки определены процедуры пересмотра и корректировки принятых положения при согласии всех заинтересованных сторон с учетом того, что соглашения и договоры не могут содержать условия, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий работников по сравнению с установленными нормативно-законодательными нормами в социально-трудовой области.

Наряду с коллективно-договорной системой и прямым регулированием трудовых отношений со стороны государства взаимодействие

работника и работодателя может определяться и в индивидуально-договорном порядке. В этом случае имеют место прямые отношения между работодателем и работником. Однако уровень развития законодательной базы и инфраструктуры социальной защиты работников в российской экономике определяет предпочтительность коллективно-договорной системы регулирования трудовых отношений по сравнению с индивидуально-договорным регулированием взаимоотношений работников и работодателей.

## **5.2. Порядок ведения коллективных переговоров**

Коллективно-договорная система отношений предполагает проведение регулярных встреч, консультаций, переговоров социальных партнеров. Цель таких мероприятий — обеспечение согласованных действий, взаимоконтроль за выполнением принятых сторонами условий, а также, с одной стороны, предотвращение назревающих из-за непредвиденных осложнений конфликтов, с другой — улучшение положений соглашений и договоров в случае позитивных для производства факторов. Все это позволяет превратить коллективно-договорное регулирование трудовых отношений в постоянно действующий механизм согласования взаимных интересов.

Порядок ведения коллективных переговоров показан на рис. 5.1.

Представители работников и работодателей имеют право проявить инициативу по проведению переговоров и участвуют в подготовке, заключении или изменении соглашений и коллективного договора.

Далее представители стороны, получившей предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения такого предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием своих представителей и их полномочий. Днем начала переговоров является следующий день, после получения инициатором указанного ответа. Важно учесть, что не допускаются ведение переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений от имени работников лицами, представляющими интересы работодателей, а также организациями или органами, созданными либо финансируемыми работодателями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, политическими партиями, за исключением предусмотренных законодательством случаев. Представители сторон, участвующие в коллективных переговорах, свободны в выборе вопросов регулирования СТО.



Рис. 5.1. Порядок ведения коллективных переговоров

На практике возникает многовариантность формирования представителей работников для ведения переговоров:

- создается единый представительный орган работников на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза, когда у работодателя две или более первичные профсоюзные организации, объединяют в совокупности более половины работников. При этом в состав создаваемого органа включаются представители каждой из первичных профсоюзных организаций;

– первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников организации, индивидуального предпринимателя, имеет право по своему решению направить работодателю предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников без предварительного создания единого представительного органа;

– если ни одна из первичных профсоюзных организаций или в совокупности первичные профсоюзные организации, пожелавшие создать единый представительный орган, не объединяют более половины работников данного работодателя, то общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может определить тот профсоюз, которому поручается направить работодателю предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников;

– в случаях, когда профсоюз не определен или работники не объединены в первичные профсоюзные организации, общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может избрать иного представителя (представительный орган) и наделить его соответствующими полномочиями.

После формирования представителей работников и наделения их правом выступить с инициативой проведения коллективных переговоров этот орган обязан:

– направить работодателю предложения о начале коллективных переговоров;

– одновременно известить об этом и все другие первичные профсоюзные организации, объединяющие работников данного работодателя;

– в течение последующих пяти рабочих дней создать единый представительный орган или включить в свой состав представителей других проявивших заинтересованность профсоюзов, которые могут в течение месяца направить своих представителей.

На федеральном, межрегиональном, региональном, межотраслевом и отраслевом уровне право на ведение коллективных переговоров, подписание соглашений от имени работников предоставляется соответствующим профсоюзам или объединениям профсоюзов. Если на соответствующем уровне имеется несколько профсоюзов или объединений профсоюзов, то каждому из них предоставляется право на представительство в составе единого представительного органа для ведения коллективных переговоров, формируемого с учетом количества представляемых ими членов профсоюзов. При отсутствии договоренности о создании единого представительного органа для ведения коллективных переговоров право на их ведение предоставляется профсоюзу (объединению профсоюзов), объединяющему наибольшее число членов

профсоюза (профсоюзов). Стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон переговоров.

Законодательно определены гарантии, компенсации и ответственность лицам, участвующим в коллективных переговорах, подготовке проекта соглашения или коллективного договора:

- они 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 установленном порядке коллективным договором, соглашением;

- оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится приглашающей стороной или в соответствии с положениями, отраженными в соглашении или коллективном договоре;

- представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут 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 предусмотрено увольнение с работы;

- 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). Лица, разгласившие указанные сведения, привлекаются к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой, уголовной ответственности.

### **5.3. Роль соглашений**

#### **в регулировании социально-трудовых отношений**

Соглашения являются основополагающими документами коллективно-договорного процесса в системе социального партнерства и служат основой для разработки и подписания документов в области СТО на соответствующем уровне управления.

С юридических позиций, соглашение — это правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-

трудовых и связанных с ними экономических отношений, который заключается между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции. По договоренности сторон соглашения могут быть двусторонними и трехсторонними. Если соглашение предусматривает полное или частичное финансирование из бюджетных источников, то при его заключении в качестве одной из сторон обязательно участвуют соответствующие органы исполнительной власти или органы местного самоуправления.

В зависимости от сферы регулируемых СТО могут заключаться соглашения: генеральное, межрегиональное, региональное, отраслевое (межотраслевое), территориальное и иные соглашения (рис. 5.2).



Рис. 5.2. Иерархия соглашений  
в коллективно-договорной системе регулирования СТО

Взаимосвязь соглашений по уровням предполагает согласование, как по области рассматриваемых вопросов, так и по срокам, периодичности, последовательности их заключения. Генеральное соглашение, определяющее основные подходы к решению социально-экономических проблем в тот или иной период, должно опережать переговоры на других уровнях. Согласование сроков заключения соглашений, как показывает практика, важно, прежде всего, для преемственности взаимосвязи принимаемых решений на разных уровнях социального партнерства. Стороны принимают на себя обязательства развивать взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования, соблюдать определенные соглашением обязательства и договоренности в области СТО.

Содержание и структура соглашения определяются по договоренности сторон, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в документ. Среди наиболее актуальных являются вопросы оплаты, условий и охраны труда; режимов труда и отдыха; развития социального партнерства и т. д. Проект соглашения разрабатывается в ходе коллективных переговоров.

Заключение и изменение соглашений, требующих бюджетного финансирования, как правило, осуществляются до подготовки проекта соответствующего бюджета на финансовый год. Так, генеральное соглашение, отраслевые (межотраслевые) соглашения по отраслям, организации которых финансируются из федерального бюджета, должны заключаться до внесения проекта федерального закона о федеральном бюджете на очередной финансовый год в Государственную думу Федерального собрания Российской Федерации. Региональные и территориальные соглашения должны заключаться до внесения проектов соответствующих бюджетов в представительные органы субъектов РФ и органов местного самоуправления.

Порядок, сроки разработки проекта и заключения соглашения определяются комиссией, которая имеет право уведомить работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, ведущего коллективные переговоры по разработке проекта соглашения и заключению соглашения, о начале коллективных переговоров, а также предложить им формы возможного участия в коллективных переговорах. Работодатели, получившие указанное уведомление, обязаны проинформировать об этом выборный орган первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя. Соглашение подписывается представителями сторон.

Соглашение вступает в силу со дня его подписания сторонами либо дня, установленного в документе. Срок действия соглашения определяется сторонами, но не может превышать трех лет. Стороны имеют право один раз продлить действие соглашения на срок не более трех лет.

Важно подчеркнуть, что соглашение действует в отношении:

– всех работодателей, являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение, при этом прекращение членства в объединении работодателей не освобождает работодателя от выполнения подписанного соглашения. Работодатель, вступивший в объединение работодателей в период действия соглашения, обязан выполнять обязательства, предусмотренные этим соглашением;

– работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение, которые уполномочили указанное объединение от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключить соглашение либо присоединились к соглашению после его заключения;

– органов государственной власти и органов местного самоуправления в пределах взятых ими на себя обязательств;

– всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями. Если в отношении работников действует одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для работников.

*Генеральное соглашение* устанавливает общие принципы регулирования СТО и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне и заключается между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ.

Стороны ставят в числе приоритетных целей создание условий, содействующих оживлению экономики в посткризисный период, повышению ее конкурентоспособности, росту производительности труда, стабильной занятости и развитию эффективной инфраструктуры рынка труда, подготовке квалифицированной рабочей силы, безопасности рабочих мест, проведение социально-экономической политики, направленной на повышение качества жизни работников и их семей, сокращение масштабов бедности, поддержание социальной стабильности и обеспечение социальной защиты населения.

Для достижения поставленных целей в соглашении поставлены задачи в следующих областях: экономическая политика; заработная плата, доходы и уровень жизни населения; развитие рынка труда и со-

действие занятости населения; социальное страхование, социальная защита, отрасли социальной сферы; условия и охрана труда, промышленная и экологическая безопасность; социально-экономические проблемы развития северных регионов России.

*Межрегиональное соглашение* устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых на уровне двух и более субъектов РФ. Например, межрегиональное отраслевое соглашение по организациям судостроительной промышленности, морской техники и судоремонта, в подготовке и подписании которого приняли участие:

– от работников — представители Общественной организации «Межрегиональный профсоюз работников судостроения и судоремонта»;

– от работодателей — предприятия и организации судостроительной промышленности, морской техники и судоремонта России в лице их представителя — ООО «СоюзМаш России»;

– от федерального органа исполнительной власти — Минпромторг России.

*Региональное соглашение* устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта РФ. Так, в Санкт-Петербурге действует трехстороннее соглашение, подписанное Правительством Санкт-Петербурга, от работников — общественной организацией Межрегиональное Санкт-Петербурга и Ленинградской области объединение организаций профсоюзов «Ленинградская Федерация Профсоюзов», от работодателей — региональное объединение работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Санкт-Петербурга».

*Территориальное соглашение* устанавливает общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования.

*Отраслевое (межотраслевое) соглашение* устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей). Такое соглашение может заключаться на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства. Например, на водном транспорте принят ряд соглашений, отражающих особенности регулирования СТО в определенных сегментах этого вида деятельности:

– Федеральное отраслевое соглашение по морскому транспорту. Действующий документ подписан от работников — Федерацией профсоюзов работников морского, речного и рыболовного флота России; от работодателей — представителями Союза российских судовладель-

цев (в настоящее время реорганизован в Союз «Российская палата судоходства») и Ассоциации судоремонтных заводов;

– Отраслевое соглашение по речному транспорту, сторонами которого являются: работники в лице их представителя — Профсоюза работников водного транспорта РФ; работодатели в лице их представителей — Ассоциации портов и судовладельцев речного транспорта, Ассоциации судоходных компаний (в настоящее время реорганизована в Общероссийское объединение работодателей «Российская палата судоходства») и Ассоциации связистов морского и речного транспорта;

– Федеральное отраслевое соглашение по финансируемым из федерального бюджета подведомственным Росморречфлоту учреждениям в сферах внутреннего водного транспорта РФ и образования РФ, сторонами которого являются: Профсоюз работников водного транспорта России и Федеральное агентство морского и речного транспорта;

– Отраслевое соглашение по подведомственным Росморречфлоту федеральным учреждениям и федеральным ГУИ в сфере морского транспорта РФ, участниками которого являются Профсоюз работников водного транспорта России и Федеральное агентство морского и речного транспорта;

– Отраслевое соглашение по организациям судостроительной промышленности, морской техники и судоремонта России, заключаемое между общественной общероссийской организации «Российский профессиональный союз работников судостроения», общероссийского отраслевого объединения работодателей «Союз машиностроителей России и федеральный орган исполнительной власти — Минпромторг России.

Иные соглашения могут заключаться на любом уровне социального партнерства по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Более подробно рассмотрим **Федеральное отраслевое соглашение по морскому транспорту**, которое разработано в соответствии с действующими нормами законодательства, ратифицированными Россией Конвенциями и состоит из восьми основных разделов: общие положения; обязательства сторон; общие отраслевые минимальные социальные гарантии; гарантии прав профсоюзных органов и работников; особенности регулирования СТО работников плавсостава судов морского флота; развитие социального партнерства; ответственность за нарушение законодательства России о коллективных договорах и соглашениях; контроль за выполнением соглашения.

*Общие положения* отражают правовую основу соглашения, указаны стороны-участники, сфера его распространения, срок действия, процедуры при реорганизации подписавших сторон.

*Обязательства сторон* подразделяются на совместные обязательства и отдельные обязательства представителей работников и работодателей.

*Общие отраслевые минимальные социальные гарантии* распространяются на: режим труда и отдыха; оплата труда; занятость и переподготовка кадров; охрана труда и здоровья; социальные гарантии, льготы и компенсации.

*Гарантии прав профсоюзных органов и работников* содержат определенные обязательства работодателей в отношении действующих в их организациях и на предприятиях профсоюзов в отношении их признания, содействия их деятельности, оплаты труда руководителей выборного профсоюзного органа, порядка удержаний членских профсоюзных взносов и др.

*Регулирование СТО работников плавосостава судов морского флота* осуществляется по следующим направлениям: сфера применения; рабочее время и время отдыха; оплата труда; направление на судно и репатриация; условия труда и быта на борту судна; права и обязанности капитана судна; права и обязанности моряков; работа в районах военной, пиратской и эпидемиологической опасности.

*Развитие социального партнерства* подтверждает взаимодействие сторон в сфере социального диалога по разработке и реализации единой социально-экономической политики в отрасли для совершенствования СТО.

*Ответственность за нарушение законодательства России* о коллективных договорах и соглашениях распространяется на обе стороны соглашения в законодательно установленных случаях.

*Контроль* за выполнением соглашения осуществляется совместно сторонами социального партнерства, а также созданной отраслевой комиссией и соответствующими органами по труду.

Таким образом, Федеральное отраслевое соглашение по морскому транспорту представляет собой достаточно объемный документ, в котором комплексно отражены основные аспекты управления и развития СТО отрасли.

Созданная и действующая в России система соглашений направлена на объединение усилий сторон для достижения социально-экономической стабильности в стране, повышения уровня жизни работников

и конкурентоспособности организаций на международном и национальном рынке продукции, работ и услуг.

#### **5.4. Коллективный договор**

В практике регулирования СТО на уровне предприятий, организаций заключают коллективный договор — базовый документ для социальной политики предприятия, заключаемый субъектами трудовых отношений на предприятиях и организациях. Наличие общих и частных интересов у участников переговорного процесса определяют его двойственный характер: с одной стороны, он нацелен на сотрудничество, а с другой — на отстаивание своих интересов. Поскольку вопрос о распределении доходов между работниками и работодателями решается главным образом на предприятиях, то именно микроуровень экономики является основным местом столкновения интересов наемных работников и работодателей. Таким образом, создаются предпосылки для решения двух важнейших задач:

- распределение результатов деятельности между трудовым коллективом и работодателем;
- формирование условия для сотрудничества сторон в разработке и выполнении экономических и социальных программ, отвечающих их общим интересам.

Коллективные договоры являются основным каналом, обеспечивающим участие работников в регулировании СТО на своем предприятии. Коллективные переговоры и заключение договоров обуславливают демократизацию СТО, так как работники могут принимать участие в определении условий труда, в решении производственных проблем, вопросов внедрения новых технологий и другие. В ходе коллективно-договорного процесса они имеют возможность прямого участия в нем путем выдвижения и обоснования требований, определяющих качество их жизни.

Взаимная заинтересованность работников и работодателей в развитии коллективно-договорных отношений предопределяется тем, что коллективный договор:

- должен защищать интересы обеих сторон трудовых отношений: работодателей и работников. Удовлетворение необоснованных требований персонала может нарушить ритм производственно-эксплуатационного процесса и нанести экономический ущерб. В то же время работники, как субъекты трудовых отношений, гораздо более уязвимы, чем предприниматели, которые зачастую используют преимущества своего

положения. Коллективный договор необходим для согласования интересов работодателей и работников;

- организует трудовые отношения и обеспечивает их тесную связь с экономическими результатами эксплуатационной деятельности;

- направлен на стабилизацию трудовых отношений, разрешение возникающих противоречий путем компромисса, договоренностей. Конечно, он не поможет устранить все возможные конфликты во взаимоотношениях сторон, однако заключение коллективного договора представляет собой процесс, в ходе которого устанавливаются процедуры согласования интересов, рассматриваются проблемы обеих сторон и вырабатываются взаимоприемлемые решения;

- выступает средством вовлечения работников в управление предприятием.

С правовых позиций коллективный договор является правовым актом, регулирующим СТО в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. Порядок разработки коллективного договора показан на рис. 5.3.

Организация работы по составлению этого документа традиционно начинается с формирования комиссии. Ее членами на паритетных началах являются представители администрации и работников, как правило, профсоюза. Приказом по предприятию определяется график совместных действий, в котором указываются сроки проведения компании, составления отчета по выполнению действующего коллективного договора, сбора предложений от работников. Работа над отчетом и составлением проекта нового текста проводится совместно со специалистами предприятия. Затем проходит обсуждение проекта в трудовом коллективе. Обобщение опыта обсуждения коллективного договора работниками предприятий может существовать в таких формах, как обсуждение в структурных подразделениях, использование различных технологий для сбора предложений, организация «прямых линий» с руководством предприятия, проведение анкетирования для выяснения предложений по совершенствованию коллективного договора и другие. На последующих этапах согласительная комиссия *дорабатывает проект с учетом поступивших замечаний и предложений*. Участники социального диалога определяют срок, на который заключается договор.

В современных условиях эффективной формой социального сотрудничества является *постоянно* действующая комиссия по разработке и внесению изменений в коллективный договор, что позволяет быстро реагировать на изменившуюся ситуацию на предприятии и вносить необходимые поправки в коллективный договор.

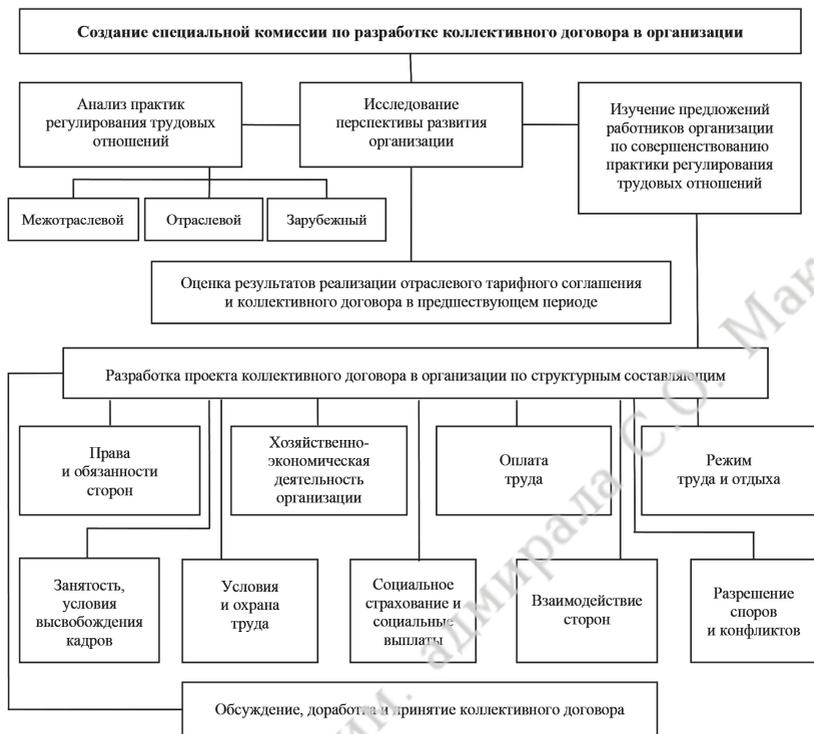


Рис. 5.3. Порядок разработки коллективного договора

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

Если при проведении переговоров не достигнуто согласие между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора, то в течение трех месяцев со дня начала переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров.

Законодательно установлено, что в коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, 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;
- соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- частичная или полная оплата питания работников;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;
- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора.

При этом необходимо учитывать, что стороны переговоров могут включить и другие вопросы, актуальные для конкретной организации. Например, с учетом финансово-экономического положения могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, другими нормативно-правовыми актами и соглашениями.

Коллективные договоры, помимо положений общего трудового законодательства, содержат специфические условия, характерные для определенного вида деятельности. Например, для судоходной деятельности отражаются положения в соответствии с международными и национальными требованиями, среди которых: отраслевые нормы рабочего времени и времени отдыха; укомплектование экипажа судов; питание, столовое обслуживание; условия проживания на судне; репатриация; работа в районах военных действий и эпидемиологических опасностей и другие.

Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами или со дня,

установленного в этом документе. Допускается однократное продление действия коллективного договора на срок не более трех лет.

После подписания документ в течение семи дней направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду, например, Комитет по труду и занятости населения в Правительстве Санкт-Петербурга, но это не влияет на вступление коллективного договора в силу. Задачи регистрации со стороны трудовых органов проверить подготовленный договор на соответствие действующему законодательству, при необходимости выявить условия, ухудшающие положение работников и сообщить об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, а также в соответствующую государственную инспекцию труда. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников, являются недействительными и не подлежат применению. Аналогичный порядок действует и в отношении соглашений.

Положения заключенного коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, а в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении — на всех работников соответствующего подразделения.

Необходимо учитывать определенный порядок действия коллективного договора при различных организационно-правовых формах преобразования организаций и предприятий:

- при изменении наименования организации, ее реорганизации в форме преобразования или расторжения трудового договора с руководителем организации действие коллективного договора сохраняется;

- при смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности и любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет;

- при изменениях юридического лица в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации;

- при ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства и органами по труду. Все перечисленные участники должны предоставлять

друг другу информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса. Это относится и для заключаемых соглашений. Примерная форма коллективного договора приведена в Приложении 4.

### **Контрольные вопросы**

1. Сущность коллективно-договорной системы СТО.
2. Структура коллективно-договорной системы СТО.
3. Система коллективно-договорных соглашений на водном транспорте.
4. Порядок ведения коллективных переговоров.
5. Гарантии, компенсации и ответственность лиц, участвующих в коллективных переговорах.
6. Соглашения: сущность и виды.
7. Сфера распространения соглашений.
8. Генеральное соглашение: определение, участники, порядок заключения и срок действия.
9. Межрегиональное и региональное соглашение: определение, участники, порядок заключения и срок действия.
10. Отраслевое и межотраслевое соглашение: определение, участники, порядок заключения и срок действия.
11. Коллективный договор: определение, участники, порядок заключения и срок действия.
12. Содержание коллективного договора.

### **Список литературы к Главе 5**

1. Трудовой кодекс РФ № 197-ФЗ от 30.12.2001 (с изм. и доп.).
2. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2014 – 2016 гг. (с изм. и доп.).
3. Трехстороннее соглашение Санкт-Петербурга на 2014 – 2017 гг.
4. Федеральное отраслевое соглашение по морскому транспорту на 2009 – 2012 гг. (утв. Федерацией профсоюзов работников морского, речного и рыболовного флота РФ, Союзом российских судовладельцев, Ассоциацией судоремонтных заводов 15.10.2009) (с изм. от 15.10.2012).
5. Отраслевое соглашение по речному транспорту на 2012 – 2014 гг. (утв. Профсоюзом работников водного транспорта РФ, Саморегулируемой организа-

цией Ассоциация судоходных компаний, Ассоциацией портов и судовладельцев речного транспорта, Ассоциацией связистов морского и речного транспорта 06.03.2012).

6. Аверин А. Н. Социальное партнерство в сфере труда: учеб. пособие / А. Н. Аверин. — Москва: Изд-во РАГС, 2011. — 116 с.

7. Александрова И. А. Профсоюзы в системе социально-трудовых отношений: монография / И. А. Александрова. — Чита: РИК ЗабГУ, 2011. — 117 с.

8. Блюм М. А. Тенденции развития социального партнерства в России: лекция / М. А. Блюм. — СПб.: Изд-во СПбГУП, 2017. — 19 с.

9. Буянова М. О. Трудовые споры: учеб.-практич. пособие / М. О. Буянова. — М.: Проспект, 2010 — 293 с.

10. Гладков Н. Г. Трудовые споры: учеб.-практ. пособие / Н. Г. Гладков. — М.: Юрайт, 2016. — 191 с.

11. Договоры о труде в сфере действия трудового права: учеб. пособие / под ред. акад. К. Н. Гусова. — М.: Проспект, 2010. — 248 с.

12. Калекина А. В. Социальное партнерство: учеб. пособие / А. В. Калекина. — Омск: Изд-во ОмГТУ, 2011. — 77 с.

13. Коллективный договор в современных условиях: методич. пособие. — М.: Научный центр профсоюзов, 2010. — 112 с.

14. Лаврентьева Е. А. Управление развитием предприятий водного транспорта в условиях социально-ориентированной рыночной экономики: монография / Е. А. Лаврентьева. — СПб.: Изд-во СПГУВК, 2000. — 247 с.

15. Лаврентьева Е. А. Проблемы социально-экономического развития предприятий в условиях рыночной экономики / Е. А. Лаврентьева // Финансы и инвестиции: сб. науч. трудов. — 2001. — Вып. 3. — СПб: Изд-во СПГУВК, 2001. — С.16–19.

16. Лаврентьева Е. А. Управление мотивацией труда — условие обеспечения социальной защищенности работников водного транспорта / Е. А. Лаврентьева // Актуальные проблемы транспорта: сб. науч.-технич. трудов. — СПб: Российская академия Транспорта, 2001. — Т. 2. — С. 31–42.

17. Лаврентьева Е. А. Эффективное управление персоналом в условиях рынка / Е. А. Лаврентьева // Актуальные проблемы транспорта: сб. науч.-технич. трудов. — Т. 3. — СПб: Российская академия транспорта, 2002. — С. 22–37.

18. Лаврентьева Е. А. Политика доходов и заработной платы: учеб. пособие / Е. А. Лаврентьева, О. Н. Якубова; под общ. ред. Е. А. Лаврентьевой. — 7-е изд., испр. и доп. — СПб.: Изд-во ГУМРФ им. адм. С. О. Макарова, 2013. — 128 с.

19. Лаврентьева Е. А. Управление социально-трудовыми отношениями. Практикум: учеб. пособие / Е. А. Лаврентьева, О. Н. Якубова. — СПб.: Изд-во ГУМРФ им. адм. С. О. Макарова, 2016. — 84 с.

20. Лаврентьева Е. А. Управление социально-трудовыми отношениями в судовых экипажах: учебник / Е. А. Лаврентьева. — СПб.: Изд-во ГУМРФ им. адм. С. О. Макарова, 2016. — 276 с.

21. Матвеева А. И. Социальное партнерство: цель или средство: монография / А. И. Матвеева. — Казань: Бук, 2016. — 178 с.
22. Потапова А. А. Трудовое право: конспект лекций / А. А. Потапова. — М.: Проспект, 2017. — 148 с.
23. Потуданская В. Ф. Экономика социально-трудовых отношений: учеб. пособие / В. Ф. Потуданская. — Омск: Изд-во ОмГТУ, 2013. — 89 с.
24. Сафонов В. А. Социальное партнерство: учебник / В. А. Сафонов. — М.: Юрайт, 2017. — 395 с.
25. Стаурский С. С. Теоретические основы социального партнерства: монография / С. С. Стаурский, Е. С. Стаурский. — Омск: Изд-во ОмГТУ, 2015. — 135 с.
26. Чижик В. П. Современная роль профсоюзов в регулировании социально-трудовых отношений в организации: монография / В. П. Чижик. — Омск: Изд-во ОмГУ, 2011. — 367 с.

## Глава 6. ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ

### 6.1. Нормативно-правовая база регулирования занятости населения

Нормативно-правовая база является законодательной основой государственного и внутрифирменного управления в области занятости работников, что позволяет принимать обоснованные правовые и социально значимые решения в этой области.

Российская Федерация в соответствии с Конституцией РФ провозглашена социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. Согласно ч. 2 ст. 7 Конституции РФ в России охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда. Формируя трудовое законодательство, государство принимает на себя заботу о соблюдении работодателями данного законодательства, устанавливая государственный надзор за его выполнением и административную ответственность за нарушение правовых норм о труде.

Нормы трудового права в области занятости населения, в том числе плавсостава, содержатся в многообразных правовых источниках:

- Трудовой кодекс РФ;
- Федеральные законы и законы субъектов РФ, содержащих нормы трудового права;
- Указы Президента РФ;
- Постановления Правительства РФ и нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти;
- нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов РФ;
- нормативные правовые акты органов местного самоуправления;
- принимаемые в организациях водного транспорта коллективные договоры, соглашения и локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права и занятости.

В ст. 37 Конституции РФ установлены основы занятости населения о свободе труда, запрещении принудительного труда, о вознаграждении за труд без какой-либо дискриминации, о праве свободно распоряжаться способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию: «Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Принудительный труд запрещен. Каждый имеет право на труд в ус-

ловиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы».

Основные направления национальной политики по содействию реализации прав граждан на полную, продуктивную и свободно избранную занятость закреплены в ст. 5 Закона «О занятости населения» и далее развиваются в других нормативных правовых актах (прежде всего — федеральных и территориальных программах содействия занятости), а также в коллективных соглашениях с участием органов государства. Закон о занятости населения также закрепляет право профсоюзов, в том числе отраслевых, на участие в разработке государственной политики в области содействия занятости населения.

В России всем гражданам гарантируется в области занятости:

- свобода выбора рода деятельности, профессии (специальности), вида и характера труда;
- защита от безработицы;
- бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве при посредничестве органов службы занятости;
- информирование о положении на рынке труда.

В России численность рабочей силы в последние годы — около 75,5 млн чел.; занятых — имеет тенденцию роста, а безработных — сокращения (табл. 6.1).

*Таблица 6.1*

**Численность рабочей силы, занятых и безработных, тыс. чел.**

Показатель	2000 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.
Численность рабочей силы — всего	72770	75478	75779	75676	75529	75428	76588
мужчины	37631	38601	38716	38720	38720	38729	39433
женщины	35139	36877	37063	36956	36809	36700	37155
в том числе:							
занятые — всего	65070	69934	70857	71545	71391	71539	72324
мужчины	33574	35566	36032	36470	36478	36605	37136
женщины	31496	34367	34824	35075	34913	34934	35187
безработные — всего	7700	5544	4922	4131	4137	3889	4264

Таблица 6.1  
(Продолжение)

мужчины	4057	3034	2684	2250	2242	2123	2296
женщины	3643	2510	2238	1881	1896	1766	1968
Численность безработных, зарегистрированных в государственных учреждениях службы занятости (на конец года)* — всего	1037	1589	1286	1065	918	883	1001
мужчины	322	698	560	472	416	404	466
женщины	715	891	726	593	502	480	535
из них безработные, которым назначено пособие по безработице	910	1359	1069	876	767	724	848

\* По данным Роструда.

Динамика уровня безработицы как отношение численности безработных к численности рабочей силы по методологии МОТ приведена на рис. 6.1. В июле 2017 г. этот показатель без исключения сезонного фактора составил 5,1 %.



1) Оценка данных с исключением сезонного фактора осуществлена с использованием программы «ДЕМЕТРА 2.2». При поступлении новых данных статистических наблюдений динамика может быть уточнена.

Рис. 6.1. Уровень безработного населения

По уровню безработицы Россия превышает показатели Японии, Германии, США, Великобритании, однако этот показатель ниже, чем у Канады, Франции и Италии (табл. 6.2).

В настоящее время принята и действует государственная программа Российской Федерации «Содействие занятости населения», включающая в себя три подпрограммы «Активная политика занятости населения и социальная поддержка безработных граждан», «Внешняя трудовая миграция», «Развитие институтов рынка труда». На уровне субъектов в Санкт-Петербурге и Ленинградской области действуют государственная программа Санкт-Петербурга «Содействие занятости населения в Санкт-Петербурге на 2015 – 2020 годы» и государственная программа Ленинградской области «Стимулирование экономической активности Ленинградской области».

Таблица 6.2

**Уровень безработицы по отношению  
к численности экономически активного населения, %**

Государство	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.	Июнь 2017 г.
<b>Россия</b>	5,5	5,2	5,0	5,5	5,1
Германия	5,2	5,0	4,6	4,1	3,8
Италия	12,1	12,7	11,9	11,7	11,1
Канада	7,1	6,9	6,9	7,0	6,5
Соединенное Королевство (Великобритания)	7,6	6,1	5,3	4,8	4,4 <sup>1)</sup>
США	7,4	6,2	5,3	4,9	4,4
Франция	10,3	10,3	10,4	10,1	9,6
Япония	4,0	3,6	3,4	3,1	2,8

В отношении отдельных категорий граждан, особо нуждающихся в социальной защите на рынке труда, государство принимает на себя обязательства по созданию повышенных гарантий в сфере их трудоустройства (квотирование рабочих мест для инвалидов и молодежи, создание специальных программ трудоустройства и др.), что позволяет говорить об обеспечении их занятости. Подобные обязательства государства конкретизируются в нормативных правовых актах, в том числе в принимаемых Правительством РФ (а также государственными органами субъектов Федерации) специальных целевых программ по обеспечению занятости указанных групп населения.

## 6.2. Основные понятия в области занятости населения

Для эффективной реализации государственной политики в области занятости населения используются основные понятия, характеризующие занятых и безработных граждан.

*Экономически-активное население* включает граждан занятых и незанятых, которые ищут работу с помощью государства или самостоятельно.

*Занятость* — это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству России и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход. В приведенном определении уточнение «как правило» соответствует случаю, когда гражданин является предпринимателем, т. е. относится к занятому населению, а трудовой доход не получает в силу разных коммерческих обстоятельств.

Важно знать, что *занятыми* работники будут считаться при соблюдении следующих условий:

- работающие по трудовому договору на условиях полного либо неполного рабочего времени, или имеющие другую оплачиваемую работу, включая сезонные, временные работы;

- избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;

- проходящие военную службу, альтернативную гражданскую службу, а также службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы;

- обучающиеся по очной форме обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, включая обучение по направлению государственной службы занятости населения;

- временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой, призывом на военные сборы, привлечением к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе (альтернативной гражданской службе), исполнением других государственных обязанностей или иными уважительными причинами.

*Безработными* признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней. При этом в качестве заработка не учитываются выпла-

ты выходного пособия и сохраняемого среднего заработка гражданам, уволенным в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя.

Однако необходимо учитывать, что безработными не могут быть признаны граждане:

- не достигшие 16-летнего возраста;
- которым назначены страховая пенсия по старости, в том числе досрочно;

- отказавшиеся в течение десяти дней со дня их регистрации в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы от двух вариантов подходящей работы, включая работы временного характера, а впервые ищущие работу (ранее не работавшие) и при этом не имеющие квалификации — в случае двух отказов от профессионального обучения или от предложенной оплачиваемой работы, включая работу временного характера. Гражданину не может быть предложена одна и та же работа (профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование по одной и той же профессии, специальности) дважды;

- не явившиеся без уважительных причин в течение десяти дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы в органы службы занятости для предложения им подходящей работы, а также не явившиеся в срок, установленный органами службы занятости для регистрации их в качестве безработных;

- осужденные по решению суда к исправительным работам, а также к наказанию в виде лишения свободы;

- представившие документы, содержащие заведомо ложные сведения об отсутствии работы и заработка, а также представившие другие недостоверные данные для признания их безработными.

Важно определить понятие подходящей работы, как одного из условий получения статуса безработного.

*Подходящей считается такая работа*, в том числе работа временного характера, которая соответствует профессиональной пригодности работника с учетом уровня его квалификации, условиям последнего места работы (за исключением оплачиваемых общественных работ), состоянию здоровья, транспортной доступности рабочего места. При этом максимальная удаленность подходящей работы от места жительства безработного определяется органами службы занятости с учетом развития сети общественного транспорта в данной местности.

Оплачиваемая работа, включая работу временного характера и общественные работы, требующую или не требующую (с учетом возрастных и иных особенностей граждан) предварительной подготовки, будет считаться подходящей для следующих граждан:

- впервые ищущих работу и при этом не имеющих квалификации;
- уволенных более одного раза в течение одного года, предшествовавшего началу безработицы, за нарушение трудовой дисциплины или другие виновные действия, предусмотренные законодательством РФ;
- стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва;
- направленных органами службы занятости на обучение и отчисленных за виновные действия;
- отказавшихся пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование после окончания первого периода выплаты пособия по безработице;
- состоящих на учете в органах службы занятости более 18 мес., а также более трех лет не работавших.

Необходимо учитывать, что *подходящей не может считаться работа*, если:

- она связана с переменной места жительства без согласия гражданина;
- условия труда не соответствуют правилам и нормам по охране труда;
- предлагаемый заработок ниже среднего заработка гражданина, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы. Однако необходимо подчеркнуть, что это не распространяется на граждан, у которых среднемесячный заработок превышал величину прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного в субъекте РФ и если предлагаемый заработок ниже величины прожиточного минимума по субъекту РФ, где трудоустроивается работник.

Если гражданин получил статус безработного, то ему гарантируется:

- социальная поддержка;
- осуществление мер активной политики занятости населения, включая бесплатное получение услуг по профессиональной ориентации и психологической поддержке, профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию по направлению органов службы занятости;

– бесплатное медицинское освидетельствование при направлении органами службы занятости для прохождения профессионального обучения или получения дополнительного профессионального образования.

Таким образом, в России на государственном уровне создана система управления занятостью населения, позволяющая регулировать сложные процессы трудоустройства и обеспечения гарантии государства по реализации конституционных прав граждан России на труд и социальную защиту от безработицы.

### **6.3. Организационный механизм выплаты пособий по безработице**

Пособие по безработице выплачивается гражданам, признанными государственной службой занятости безработными. Размер пособия зависит от условий занятости в предшествующем периоде.

Для лиц, уволенных с предыдущей работы по любым основаниям, пособие рассчитывается в процентном отношении к среднему заработку за последние три месяца по последнему месту работы. При этом гражданин в течение 12 мес., предшествовавших началу безработицы, имел оплачиваемую работу не менее 26 недель на условиях полного рабочего дня (полной рабочей недели) или на условиях неполного рабочего дня (неполной рабочей недели) с пересчетом на 26 недель с полным рабочим днем (полной рабочей неделей).

Для других граждан пособие выплачивается в размере минимальной величины, которая ежегодно устанавливается Правительством РФ. Это граждане, которые:

- ранее не работали и ищут работу впервые;
- стремятся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва;
- уволены по любым основаниям в течение 12 мес., предшествовавших началу безработицы, и имевшие в этот период оплачиваемую работу менее 26 недель;
- уволенные за нарушение трудовой дисциплины или другие виновные действия, предусмотренные законодательством РФ;
- направленные органами службы занятости на обучение и отчисленные за виновные действия.

Размер пособия по безработице в зависимости от перечисленных условий приведен в табл. 6.3.

### Размер пособия по безработице

<p>Условие 1. Гражданин в течение 12 мес., предшествовавших началу безработицы, имел оплачиваемую работу не менее 26 недель на условиях полного рабочего дня (полной рабочей недели) или на условиях неполного рабочего дня (неполной рабочей недели) с пересчетом на 26 недель с полным рабочим днем (полной рабочей неделей).</p> <p style="text-align: center;"><i>Размер пособия по безработице</i></p> <p>Первый 12-месячный период:          – первые 3 мес. — 75 % от среднего заработка за последние 3 мес. по последнему месту работы; следующие 4 мес. — 60 % от среднего заработка за последние 3 мес. по последнему месту работы; в дальнейшем — 45 % от среднего заработка за последние 3 мес. по последнему месту работы.</p> <p>Второй 12-месячный период:          минимальная величина пособия, увеличенная на районный коэффициент</p>
<p>Условие 2. Гражданин ранее не работал (ищет работу впервые); стремится возобновить трудовую деятельность после перерыва более одного года; уволен по любым основаниям в течение 12 мес. до безработицы и имевшим в этот период оплачиваемую работу менее 26 недель; уволен за нарушение трудовой дисциплины или другие виновные действия, предусмотренные законодательством РФ; направлен органами службы занятости на обучение и отчислен за виновные действия</p> <p style="text-align: center;"><i>Размер пособия по безработице</i></p> <p>В размере минимальной величины, установленной Правительством РФ</p>

При этом во всех случаях сумма выплат пособия, увеличенных на размер районного коэффициента, не должна быть ниже минимальной величины пособия и не может превышать его максимальную величину. В 2017 г. минимальная величина пособия по безработице составляет 850 руб., максимальная — 4900 руб. Динамика максимальной и минимальной величины пособия по безработице в РФ представлена на рис. 6.2.

В России некоторым субъектам разрешено применять региональные коэффициенты, увеличивающие расчётную базу (Постановление Правительства РФ № 216 от 17.04.2006):

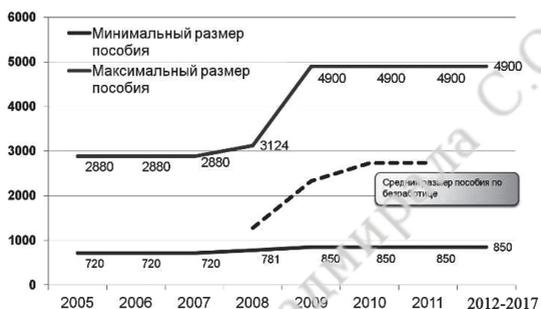
2,00 — в Чукотском автономном округе, некоторых регионах Камчатской, Сахалинской области и Республики Саха;

1,80 — в ряде областей Красноярского края и г. Мурманск-140;

1,70 — в Магаданской области, некоторых регионах Республики Саха (Якутия);

- 1,60 — в Корякском автономном округе, Камчатской области;  
 1,50 — в Уватском районе Тюменской области, Ненецком автономном округе;  
 1,40 — в некоторых районах Республики Саха (Якутия), Республики Алтай, Республики Карелия, Республики Тыва, Хабаровского края, Приморского края и Архангельской области;  
 1,30 — в Томской области, ряде районов Красноярского и Приморского края;  
 1,15 — в ряде районов Республики Карелия.

### Размер пособия по безработице



Источник: Росстат

Рис. 6.2. Динамика максимальной и минимальной величины пособия по безработице в РФ (на рис. убрать слово «(план)»)

При расчете среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, к которым относятся: зарплата, надбавки, доплаты, премии и т. д. При этом заработную плату, окончательно рассчитанную по завершении года, учитывают в размере 1/12 за каждый месяц расчетного периода вне зависимости от времени ее начисления. Ежемесячные премии и вознаграждения — не более одной выплаты за одни и те же показатели за каждый месяц расчетного периода. Премии и вознаграждения за период работы, превышающий один месяц, — не более одной выплаты за одни и те же показатели в размере месячной части за каждый месяц расчетного периода. Вознаграждение по итогам работы за год, единовременное вознаграждение за выслугу лет (стаж работы), иные вознаграждения по итогам работы за год, начисленные за предшествующий календарный год, — в размере одной двенадцатой за каждый месяц расчетного периода независимо от времени начисления вознаграждения.

Если время, приходящееся на расчетный период, отработано не полностью или в нем были исключаемые периоды, то премии и вознаграждения учитывают пропорционально времени, отработанному в расчетном периоде. Исключение составляют ежемесячные премии, выплачиваемые вместе с зарплатой за данный месяц.

Если работник проработал неполный рабочий период, при этом премии и вознаграждения были начислены пропорционально отработанному времени, то их учитывают исходя из фактически начисленных сумм в вышеприведенном порядке.

**Пример 6.1.** *Работник уволен 14.02.2017 г. Рассчитаем среднюю заработную плату работника для представления ее в центр занятости при условии, что:*

- расчетный период — с 01.11.2016 по 31.01.2017;
- количество рабочих дней в расчетном периоде — 60 дн. (21 дн. + 22 дн. + 17 дн.);
- количество фактически отработанных дней в расчетном периоде — 42 дн.;
- заработная плата в расчетном периоде — 27 300 руб.

*Средний заработок = 650 руб. (27300/42) · 20 дн. (60/3) = 13000,00 руб. Работодатель обязан выдать бывшему сотруднику справку о среднем заработке не позднее трех рабочих дней со дня получения соответствующего письменного заявления. Пособие по безработице начисляется с первого дня признания гражданина безработным.*

**Пример 6.2.** *Федорова М. С. отработала на предприятии 10 лет, уволилась 27 марта 2017 г., встала на учет в Центре занятости 3 апреля 2017 г. Проживает в регионе, в котором районный коэффициент для расчетов не установлен и принимается равным единице. За период 12 мес., предшествующих безработице, она отработала 26 календарных недель на условиях полного рабочего дня. До увольнения величина ее заработка составляла: декабрь 2016 г. — 8 000 руб.; январь 2017 г. — 7 000 руб.; февраль 2017 г. — 9 000 руб. Рассчитывается средний заработок за последние 3 месяца работы, предшествующих безработице: (8 000 руб. + 7 000 руб. + 9 000 руб.) / 3 мес. = 8 000 руб. Рассчитывается величина пособия: за период с апреля по июнь 2017 г. — 3 мес.: 8000 руб. · 75 % = 6000 руб. Полученная величина превышает максимальную величину пособия, поэтому будет выплачиваться 4900 руб.; за июль-октябрь 2017 г. — 4 мес.: 8000 руб. · 60 % = 4800 руб.; с ноября 2016 г. по март 2017 г. — 7 мес.: 8000 руб. · 45 % = 3600 руб.*

**Пример 6.3.** *Степанова М. С. отработала на предприятии 4 мес., уволилась 27 марта 2017 г., встала на учет в Центре занятости 3 апреля 2017 г. Она проживает в регионе, в котором районный коэффициент для расчетов не установлен и принимается равным за единицу. До увольнения величина ее заработка составляла: декабрь 2016 г. — 8 000 руб.; январь 2017 г. —*

7 000 руб.; февраль 2017 г. — 9 000 руб. За период 12 мес., предшествующих безработице, она отработала менее 26 календарных недель на условиях полного рабочего дня, поэтому пособие по безработице, вне зависимости от ее заработка, будет выплачиваться в размере минимальной величины — 850 руб. в мес. Если бы Степанова М. С. проживала в г. Мурманск, где действует районный коэффициент 1,8, пособие ее составило бы 1530 руб. в мес.:  $850 \text{ руб.} \cdot 1,8 = 1530 \text{ руб.}$

**Пример 6.4.** Егоров Д. С. проживает в Алтайском Крае (районный коэффициент — 1,5), за 12 мес., предшествующих безработице, отработал 26 календарных недель на условиях полного рабочего дня, является безработным с марта 2017 г., его ежемесячный заработок составляет 25 000 руб., в декабре 2016 г. ему была выплачена премия в размере 5 000 руб. Рассчитывается среднемесячный заработок за 3 мес., предшествующих безработице — с декабря 2016 г. по февраль 2017 г.:  $(30\,000 \text{ руб.} + 25\,000 \text{ руб.} + 25\,000 \text{ руб.}) / 3 = 26\,666,67 \text{ руб.}$  Максимальный размер пособия с учетом районного коэффициента составит:  $4900 \text{ руб.} \cdot 1,5 = 7\,350 \text{ руб.}$  За первые три месяца расчет пособия будет следующим:  $26\,666,67 \text{ руб.} \cdot 1,5$  (районный коэффициент)  $\cdot 75\% = 30\,000 \text{ руб.}$  Полученная величина превышает установленный предел, поэтому размер выплат составит 7 350 руб. в размере максимальной величины пособия по безработице с учетом районного коэффициента. В дальнейшем расчетный размер выплат за следующие четыре месяца составит:  $26\,666,67 \text{ руб.} \cdot 1,5 \cdot 60\% = 24\,000 \text{ руб.}$  Поскольку полученное значение превышает максимальный показатель, то выплаты останутся на уровне 7 350 руб. За оставшийся период выплаты пособие рассчитывается следующим образом:  $26\,666,67 \text{ руб.} \cdot 1,5 \cdot 45\% = 18\,000 \text{ руб.}$  Поскольку полученное значение превышает максимальный показатель, выплаты останутся на уровне 7 350 руб.

Каждый период выплаты пособия по безработице не может превышать 12 мес. в суммарном исчислении в течение 18 мес. Для граждан, соответствующих условию 2 в табл. 6.3, каждый период выплаты пособия не может превышать 6 мес. в суммарном исчислении в течение 12 мес. При этом общий период выплаты для этих категорий граждан не может превышать 12 мес. в суммарном исчислении в течение 18 мес.

Безработные граждане, не трудоустроенные по истечении первого периода выплаты пособия по безработице, имеют право на повторное получение пособия по безработице. Общий период выплаты пособия по безработице гражданину не может превышать 24 мес. в суммарном исчислении в течение 36 мес. Пособие выплачивается ежемесячно при условии прохождения безработным перерегистрации

в установленные органами службы занятости сроки, но не более двух раз в месяц.

Выплата пособия по безработице не производится в периоды:

– отпуска по беременности и родам;

– выезда безработного из места постоянного проживания в связи с обучением в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования и организациях дополнительного профессионального образования по очно-заочной или заочной форме;

– призыва безработного на военные сборы, привлечения к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе, с исполнением государственных обязанностей.

Перечисленные периоды не засчитываются в общий период выплаты пособия по безработице и продлевают его.

Выплата пособия по безработице может быть прекращена, приостановлена или его размер может быть сокращен органами службы занятости с обязательным уведомлением безработного (табл. 6.4).

*Таблица 6.4*

#### **Условия прекращения, приостановки и снижения размера пособия по безработице**

Прекращается выплата пособия с одновременным снятием с учета в качестве безработного в случае:

- признания гражданина занятым;
- прохождения профессионального обучения или получения дополнительного профессионального образования по направлению органов службы занятости с выплатой стипендии;
- длительной (более месяца) неявки безработного в органы службы занятости без уважительных причин;
- переезда или переселения безработного в другую местность;
- попытки получения либо получения пособия по безработице обманным путем;
- осуждения лица, получающего пособие по безработице, к исправительным работам, а также к наказанию в виде лишения свободы;
- назначения пенсии (в том числе досрочно);
- отказа от посредничества органов службы занятости по личному письменному заявлению гражданина;
- смерти безработного. При этом выплата суммы пособия по безработице, причитающейся безработному и недополученной в связи с его смертью, осуществляется в соответствии с гражданским законодательством

Выплата пособия приостанавливается на срок до 3 мес. в случаях:

- отказа в период безработицы от двух вариантов подходящей работы;
- отказа по истечении трехмесячного периода безработицы от участия в оплачиваемых общественных работах или от направления на обучение органами службы занятости граждан, впервые ищущих работу и при этом не имеющих квалификации, стремящихся возобновить трудовую деятельность после более одного года перерыва;
- явки безработного на перерегистрацию в состоянии опьянения, вызванном употреблением алкоголя, наркотических средств или других одурманивающих веществ;
- увольнения с последнего места работы за нарушение трудовой дисциплины и другие виновные действия, предусмотренные законодательством РФ, а также отчисления гражданина, направленного на обучение органами службы занятости, с места обучения за виновные действия;
- нарушения безработным без уважительных причин условий и сроков его перерегистрации в качестве безработного;
- самовольного прекращения обучения по направлению органов службы занятости

Размер пособия может быть сокращен на 25 % на срок до 1 мес. в случаях:

- неявки без уважительных причин на переговоры о трудоустройстве с работодателем в течение трех дней со дня направления органами службы занятости;
- отказа без уважительных причин явиться в органы службы занятости для получения направления на работу или обучение

### Контрольные вопросы

1. Нормативно-правовое регулирование занятости населения.
2. Государственные гарантии в РФ в области занятости.
3. Понятие «Экономически активное население».
4. Понятие «Занятость».
5. Признание гражданина безработным.
6. Понятие «Подходящая работа».
7. Государственные гарантии безработным гражданам.
8. Порядок выплаты пособия по безработице.
9. Порядок установления размера пособия по безработице.
10. Условия прекращения, приостановки и снижения размера пособия по безработице.

## Список литературы к Главе 6

1. Конституция Российской Федерации. Федеральный закон № 197-ФЗ от 30.12.2001 (с изм. и доп.).
2. Трудовой кодекс РФ. Федеральный закон № 197-ФЗ от 30.12.2001 (с изм. и доп.).
3. Федеральный закон РФ «О занятости населения в РФ» №1032-1 от 19.04.1991 (с изм и доп.).
4. Постановление Правительства РФ № 1326 от 08.12.2016 «О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2017 год».
5. Постановление Правительства РФ № 298 от 15.04.2014 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения» (с изм. и доп.).
6. Постановление Правительства РФ № 216 от 17.04.2017 «О районных коэффициентах, применяемых при установлении страховых пенсий и пенсий по государственному пенсионному обеспечению лицам, проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в районах тяжелых климатических условиях».
7. Постановление Правительства Санкт-Петербурга № 490 от 17.06.2014 «О государственной программе Санкт-Петербурга «Содействие занятости населения в Санкт-Петербурге» на 2015 – 2020 годы» (с изм. и доп.).
8. Постановление Правительства Ленинградской области № 394 от 14.11.2013 «Об утверждении государственной программы Ленинградской области «Стимулирование экономической активности Ленинградской области»» (с изм. и доп.).
9. Акчурин Б. Г. Рынок труда и занятость населения / Б. Г. Акчурин. — Уфа: Гилем, 2016. — 388 с.
10. Дашкова Е. С. Занятость населения в России: современные тенденции: монография / Е. С. Дашкова, Н. В. Дорохова. — Воронеж: Воронежский ЦНТИ — фил. ФГБУ «РЭА» Минэнерго России, 2013. — 88 с.
11. Занятость населения: новое в законодательстве. — М.: Профиздат, 2016. — 80 с.
12. Лаврентьева Е. А. Управление развитием предприятий водного транспорта в условиях социально-ориентированной рыночной экономики: монография / Е. А. Лаврентьева. — СПб.: Изд-во СПГУВК, 2000. — 247 с.
13. Лаврентьева Е. А. Управление мотивацией труда — условие обеспечения социальной защищенности работников водного транспорта / Е. А. Лаврентьева // Актуальные проблемы транспорта: сб. науч.-технич. трудов. — СПб.: Российская академия Транспорта, 2001. — Т. 2. — С. 31–42.
14. Лаврентьева Е. А. Эффективное управление персоналом в условиях рынка / Е. А. Лаврентьева // Актуальные проблемы транспорта: сб. науч.-технич. трудов. — СПб.: Российская академия транспорта, 2001. — Т. 3. — С. 22–37.
15. Лаврентьева Е. А. Политика доходов и заработной платы: учеб. пособие / Е. А. Лаврентьева, О. Н. Якубова; под общ. ред. Е. А. Лаврентьевой. — 7-е изд., испр. и доп. — СПб.: Изд-во ГУМРФ им. адм. С. О. Макарова, 2013. — 128 с.

16. Лаврентьева Е. А. Управление социально-трудовыми отношениями. Практикум: учеб. пособие / Е. А. Лаврентьева, О. Н. Якубова. — СПб.: Изд-во ГУМРФ им. адм. С. О. Макарова, 2016. — 84 с.

17. Лаврентьева Е. А. Управление социально-трудовыми отношениями в судовых экипажах: учебник / Е. А. Лаврентьева. — СПб.: Изд-во ГУМРФ им. адм. С. О. Макарова, 2016. — 276 с.

18. Лящецкий А. П. Новые подходы к системе управления социально-трудовыми отношениями Российской Федерации в условиях глобализации рынка труда: учеб. пособие / А. П. Лящецкий, О. В. Голосов, В. М. Хатунцев. — Саратов: Десятая Муза, 2016. — 381 с.

19. Меньшикова О. И. Рынок труда и занятость населения: учеб. пособие / О. И. Меньшикова. — М.: Изд-во Московского гуманитарного университета, 2015. — 179 с.

20. Олимских Н. Н. Инновационное регулирование рынка труда: учеб. пособие / Н. Н. Олимских, А. А. Горбова. — Ижевск: Изд-во УдГУ, 2014. — 108 с.

21. Политика занятости в региональном контексте социально-трудовых отношений / под ред. проф. В. Н. Ярской, проф. Д. В. Зайцева. — Саратов: МарК, 2013. — 200 с.

22. Потуданская В. Ф. Экономика социально-трудовых отношений: учеб. пособие / В. Ф. Потуданская. — Омск: Изд-во ОмГТУ, 2013. — 89 с.

## Глава 7. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ РАБОТНИКОВ

### 7.1. Сущность трудовых отношений работников

Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и работодателем по трем основным условиям, два из которых касаются работника и один работодателя:

- личное выполнение работником за плату трудовой функции — работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретного вида поручаемой работнику работы;
- подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка;
- обеспечение работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, а также, если трудовой договор пока надлежащим образом не оформлен, на основании фактического допуска работника к работе с ведома или по поручению работодателя, а также его представителя. Таким образом, сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

*Работником* является физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. По общим требованиям вступать в трудовые отношения в качестве работников имеют право лица, достигшие возраста 16 лет, а в особых случаях и раньше. *Работодателем* может быть как юридическое лицо (организация), так и физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работником. В соответствии с российским законодательством заключать трудовые договоры в качестве работодателей имеют право физические лица, достигшие возраста 18 лет, при условии наличия у них гражданской дееспособности. В реализации трудовых отношений необходимо учитывать установленные права и обязанности работников и работодателей (табл. 7.1 и 7.2).

**Права и обязанности работников**

Работник имеет право на:
<ul style="list-style-type: none"> <li>– заключение, изменение и расторжение трудового договора;</li> <li>– предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;</li> <li>– рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;</li> <li>– своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;</li> <li>– отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;</li> <li>– полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;</li> <li>– профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;</li> <li>– объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;</li> <li>– участие в управлении организацией;</li> <li>– ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;</li> <li>– защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;</li> <li>– разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;</li> <li>– возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей;</li> <li>– обязательное социальное страхование в законодательно установленных случаях</li> </ul>
Работник обязан:
<ul style="list-style-type: none"> <li>– добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;</li> <li>– соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;</li> <li>– соблюдать трудовую дисциплину;</li> <li>– выполнять установленные нормы труда;</li> <li>– соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;</li> <li>– бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;</li> <li>– незамедлительно сообщить работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя</li> </ul>

**Права и обязанности работодателя**

Работодатель имеет право:
<ul style="list-style-type: none"> <li>– заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками;</li> <li>– вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;</li> <li>– поощрять работников за добросовестный эффективный труд;</li> <li>– требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;</li> <li>– привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;</li> <li>– принимать локальные нормативные акты;</li> <li>– создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;</li> <li>– создавать производственный совет (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) — совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя;</li> <li>– реализовывать права по специальной оценке условий труда</li> </ul>
Работодатель обязан:
<ul style="list-style-type: none"> <li>– соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;</li> <li>– предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;</li> <li>– обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;</li> <li>– обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;</li> <li>– обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;</li> <li>– выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;</li> <li>– вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;</li> <li>– предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;</li> <li>– знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;</li> <li>– своевременно выполнять предписания федеральных органов исполнительной власти в сфере трудовых отношений;</li> </ul>

Таблица 7.2  
(Продолжение)

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в установленном порядке;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, а также нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами

При формировании трудовых отношений важно учитывать понятия рабочего времени и времени отдыха:

– рабочее время — время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности;

– время отдыха — время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

В России нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 ч в неделю. Ночное время установлено с 22 ч до 6 ч. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 ч в течение двух дней подряд и 120 ч в год. В течение рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 мин., который в рабочее время не включается. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 ч. Работодатель обязан вести персональный учет фактически отработанного времени, а также точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Работники имеют право на следующие виды отдыха:

- ежедневный отдых;
- перерывы в течение рабочего дня, включая время для приема пищи;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- ежегодный основной оплачиваемый отпуск и ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

В соответствии с трудовым законодательством России работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков рассчитывается в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя, однако по соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работнику и до истечения шести месяцев. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года. При этом график отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

По соглашению между работником и работодателем, ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, к которым, например, относится деятельность плавсостава.

Вопросы трудовых отношений являются сложными, так как затрагивают интересы широкого круга людей, объективно отстаивающих

разные интересы, поэтому на государственном уровне определены возможности самозащиты работниками своих трудовых прав. Работодатель и его представители не имеют права препятствовать работникам в этом. Например, работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором или непосредственно угрожающей его жизни и здоровью, известив работодателя (его представителя) или своего непосредственного руководителя в письменной форме. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством.

Как правило, возникает индивидуальный трудовой спор, который содержит неурегулированные разногласия между работодателем и работником по трудовым вопросам при выполнении положений соглашения, коллективного или договора или при заключении трудового договора. Такие споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами. Комиссии по трудовым спорам (КТС) являются действенным средством в разрешении возникших противоречий на внутрифирменном уровне. Такие комиссии создаются из равного числа представителей работников и работодателя, имеют свою печать, организационно-техническое обеспечение деятельности КТС осуществляется работодателем.

Индивидуальный трудовой спор рассматривается КТС, если работник самостоятельно не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем. Тогда он может обратиться в комиссию в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Если этот срок пропущен по уважительным причинам, то КТС может его восстановить и разрешить спор по существу. Рассмотрение спора должно быть выполнено в течение 10 календарных дней со дня подачи работником заявления:

- в присутствии работника или его представителя;
- в отсутствие работника или его представителя — допускается только по письменному заявлению работника.

Комиссия по трудовым спорам принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии. В решении КТС указываются:

- наименование организации либо фамилия, имя, отчество работодателя, а в случае, когда спор рассматривается комиссией структурного подразделения организации, — наименование структурного подразделения, фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность обратившегося в комиссию работника;
- даты обращения в КТС, существо спора;

- фамилии, имена, отчества членов комиссии и других лиц, присутствовавших на заседании;
- существо решения и его обоснование (со ссылкой на закон, иной нормативный правовой акт);
- результаты голосования.

Копии решения КТС, подписанные председателем комиссии или его заместителем и заверенные печатью комиссии, вручаются работнику и работодателю или их представителям в течение трех дней со дня принятия решения. Решение КТС подлежит исполнению в течение трех дней по истечению десяти дней, предусмотренных на обжалование. Если трудовой спор не рассмотрен в десятидневный срок, то работник имеет право перенести его рассмотрение в суд. Решение КТС может быть обжаловано работником или работодателем в суде в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока суд может восстановить этот срок и рассмотреть индивидуальный трудовой спор по существу.

При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, в том числе по трудовым договорам, носящим гражданско-правовой характер, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов.

## **7.2. Трудовые договоры работников**

Оформление трудовых отношений осуществляется на основе трудового договора, представляющего юридически значимое соглашение между работодателем и работником. Таким образом, сторонами трудового договора являются работодатель и работник. В структуре трудового договора можно выделить три раздела: общие сведения, обязательные условия и дополнительные условия (табл. 7.3).

*Таблица 7.3*

### **Содержание трудового договора**

<p>Общие сведения:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя – физического лица), заключивших трудовой договор;</li> <li>– сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя – физического лица;</li> <li>– идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);</li> </ul>
--

Таблица 7.3  
(Продолжение)

<ul style="list-style-type: none"> <li>– сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;</li> <li>– место и дата заключения трудового договора</li> </ul>
<p>Обязательные условия:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– место работы;</li> <li>– трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием);</li> <li>– дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора;</li> <li>– условия оплаты труда (в том числе размер должностного оклада, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);</li> <li>– режим рабочего времени и времени отдыха;</li> <li>– гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;</li> <li>– условия, определяющие в необходимых случаях характер работы;</li> <li>– условия труда на рабочем месте;</li> <li>– условие об обязательном социальном страховании работника;</li> <li>– другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.</li> </ul>
<p>Дополнительные условия:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– об уточнении места работы;</li> <li>– об испытании;</li> <li>– о неразглашении охраняемой законом тайны;</li> <li>– об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;</li> <li>– о видах и об условиях дополнительного страхования работника;</li> <li>– об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;</li> <li>– об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами;</li> <li>– о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника</li> </ul>

В российском законодательстве достаточно подробно описаны процедуры заключения и расторжения трудовых договоров с работниками.

### *Заключение трудовых договоров*

Трудовые договоры могут заключаться на неопределенный срок и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор). Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться только по обусловленным обстоятельствам, среди которых:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
- для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки.

Если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу, то трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя, а также его уполномоченного представителя. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен начать работу на следующий рабочий день после вступления договора в силу. В случае если работник не приступил к работе в установленный день, работодатель имеет право аннулировать трудовой договор, такой трудовой договор считается незаключенным.

При заключении трудового договора работнику необходимо предоставить следующие документы:

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу);
- документ об образовании и (или) о квалификации;

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

*Трудовая книжка* является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной. В этот документ вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение. По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

На основании заключенного трудового договора работодателем оформляется приказ (распоряжение) о приеме на работу, который объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему заверенную копию этого приказа (распоряжения). Кроме того, необходимо ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, а также с коллективным договором.

По соглашению сторон при заключении трудового договора может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- в других случаях, предусмотренных законодательством, коллективным договором.

*Срок испытания* не может превышать трех месяцев, а при заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев — не может превышать двух недель. В этот срок не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. При неудовлетворительном результате работодатель имеет право без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием соответствующих причин. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суде. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

#### *Расторжение трудового договора*

По общим правилам прекращение трудового договора осуществляется по следующим основаниям:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;

– отказ работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;

– отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

– обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

– нарушение установленных законодательством правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Наиболее часто применяемые основания — по соглашению сторон, по инициативе работника (по собственному желанию) и по инициативе работодателя.

*По соглашению сторон* трудовой договор может быть в любое время.

При *расторжении трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию)* работник должен не позднее чем за две недели предупредить об этом работодателя в письменной форме. Этот срок начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до установленного срока предупреждения об увольнении. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с законодательством не может быть отказано в заключении трудового договора. По истечению срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику *трудовую книжку*, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним оконча-

тельный расчет. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, действие трудового договора продолжается.

*Расторжение трудового договора по инициативе работодателя* может осуществляться в следующих случаях:

- ликвидация организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;

- сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей, а именно:

- прогула, т. е. отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня, независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня;

- появления работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

- совершения по месту работы хищения чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

- установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

- в других случаях, установленных федеральным законодательством.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

#### *Общий порядок оформления прекращения трудового договора*

Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

В день увольнения работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой. Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками законодательства.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой или дать согласие на отправку ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность).

Работодатель как страхователь должен выдавать работнику как застрахованному лицу в день прекращения работы справку о сумме заработка за два календарных года, предшествующих году прекращения работы, а также передавать в день увольнения сведения по начисленным и уплаченным страховым взносам обязательного пенсионного страхования.

Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство). Под совместительством понимается выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Оформление любых форм трудовых отношений осуществляется посредством заключения трудового договора.

### **7.3. Особенности формирования трудовых отношений работников плавающего состава судов морского и речного флота**

Работа плавающего состава судов морского и речного флота, по сравнению с другими категориями работников, обладает значительной спецификой. Поэтому их трудовые отношения регламентируются нормами трудового законодательства, а также морского, транспортного, гражданского права и отраслевыми нормативными актами, отражающими специфику работы этой категории персонала, среди которых уставы службы на судах морского и внутреннего водного транспорта, устав о дисциплине, отраслевые тарифные соглашения, коллективные договоры, трудовые договоры.

Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию СТО утвержден перечень работ, запрещающий применение труда работников в возрасте до 18 лет (Постановление Правительства РФ № 163 от 25.02.2000). В этот перечень входят и работники плавающего состава всех видов судов морского и речного транспорта.

Работники (экипаж судна) делятся на две группы. Во-первых, это командный состав судна, т. е. работники, которые во время плавания

выполняют обязанности, связанные с обеспечением безопасной эксплуатации судна или заняты на обслуживающих работах. К ним относятся капитан; помощники капитана; механики, электромеханики и их помощники; радиоспециалисты и врачи. На внутреннем водном транспорте к командному составу судна причисляются, кроме того, командир дноуглубительного или дноочистительного снаряда и их помощники. Во-вторых, судовая команда, которую составляют все иные работники, не являющиеся членами командного состава, в том числе работники, обслуживающие пассажиров судна.

Следует обратить внимание на то, что законодательно введены определенные ограничения на привлечение в качестве членов экипажа иностранных работников. Должности старшего командного состава, к которым относятся капитан судна, старший помощник капитана судна, старший механик и радиоспециалист, могут занимать только граждане России. Условия, на которых иностранные граждане и лица без гражданства могут входить в состав экипажа судна определяются федеральным органом исполнительной власти в области транспорта.

Под *судовладельцем*, согласно Кодексу торгового мореплавания и Кодексу внутреннего водного транспорта, понимается лицо, эксплуатирующее судно от своего имени, независимо от того, является ли оно собственником судна или использует его на ином законном основании. Для судоходного бизнеса в России физические лица в качестве работодателей особой актуальности не имеют. Международные и национальные правовые нормы, регламентирующие судоходную деятельность, оказывают существенное влияние на выбор организационно-правовой формы работодателей — юридических лиц, поэтому наиболее широкое распространение получили открытые и закрытые акционерные общества, а также общества с ограниченной ответственностью. При этом никто из членов экипажа судна не может быть принят на работу на судно без согласия капитана судна.

Права и обязанности судовладельца, как работодателя в общем порядке изложены в табл. 7.2, однако кроме них судовладелец обязан:

- обеспечить наличие спасательных средств;
- обеспечить бесперебойное снабжение продовольствием и водой;
- обеспечить наличие надлежащих помещений (кают, столовых, санитарных узлов, медицинских пунктов и помещений для отдыха);
- обеспечить культурно-бытовое обслуживание;
- страховать заработную плату и другие причитающиеся членам экипажа судна суммы, в том числе расходы на репатриацию;

– страховать жизнь и здоровье членов экипажа судна при исполнении ими трудовых обязанностей;

Особенностью организации трудовых отношений в судовых экипажах является роль, полномочия и ответственность *капитана судна*, который выполняет функции представителя как судовладельца, так и грузовладельца в отношении сделок, необходимых в связи с нуждами судна, груза или плавания, а также вверенного ему имущества. На капитана возлагается:

– управление судном, в том числе судовождение, принятие мер по обеспечению безопасности плавания судна, защите морской среды, поддержанию порядка на судне, предотвращению причинения вреда судну, находящимся на судне людям и грузу;

– оказание помощи любому лицу, терпящему бедствие;

– оказание неотложной медицинской помощи;

– в случае военных действий в районе нахождения судна принятие всех мер по недопущению уничтожения, повреждения и захвата судна, находящихся на нем людей, документов, а также грузов и другого имущества;

– в случае неминуемой гибели судна принятие всех мер по спасению находящихся на судне пассажиров, судового журнала, машинного журнала и радиожурнала, карт данного рейса, лент навигационных приборов, документов и ценностей; оставлению экипажем судна;

– возбуждение уголовного дела публичного обвинения и осуществление неотложных следственных действий;

– удостоверение заещения лица, находящегося во время плавания на судне;

– запись в судовом журнале о каждом случае рождения ребенка и случае смерти на судне.

Сравнивая международные и национальные российские положения по содержанию трудового договора моряков необходимо отметить, что они практически совпадают. Для обеспечения соответствия Министерство труда и социальной защиты своим приказом № 23н от 20.01.2015 утвердило примерную форму трудового договора, заключаемого работодателем (судовладельцем) и работником (моряком) для работы в составе экипажей морских судов и судов смешанного (река – море) плавания, плавающих под государственным флагом РФ (Приложение 5).

Для плавостова важно, что по соглашению сторон может заключаться с членами экипажей морских судов, судов внутреннего плавания и судов смешанного (река – море) плавания, зарегистриро-

ванных в Российском международном реестре судов срочный трудовой договор.

Для практической реализации трудовых отношений плавсостава важно определить порядок заключения и расторжения трудового договора. В Конвенции 2006 г. о труде в морском судоходстве определено, что на национальном уровне законодательно устанавливается минимальный срок уведомления, подаваемого моряками и судовладельцами, при досрочном прекращении действия трудового договора, но он не может быть меньше семи дней. Кроме того, определяются основания без каких-либо санкций для прекращения трудовых отношений и в более короткие сроки или без уведомления в связи с семейными или иными причинами чрезвычайного характера. Пока в российских нормативных правовых актах эти положения не уточнены.

### **Контрольные вопросы**

1. Сущность трудовых отношений, условия их возникновения.
2. Стороны трудовых отношений.
3. Понятие трудового договора.
4. Понятие «работник».
5. Понятие «работодатель».
6. Права и обязанности работников.
7. Права и обязанности работодателя.
8. Обязанности капитана судна.
9. Содержание трудового договора работника плавающего состава судов морского и речного флота.
10. Порядок заключения трудового договора.
11. Порядок расторжения трудового договора.
12. Особенности оформления работы по совместительству.

### **Список литературы к Главе 7**

1. Трудовой кодекс РФ. Федеральный закон № 197-ФЗ от 30.12.2001 (с изм. и доп.).
2. Кодекс торгового мореплавания РФ. Федеральный закон № 81-ФЗ от 30.04.1999 (с изм. и доп.).
3. Кодекс внутреннего водного транспорта. Федеральный закон № 24-ФЗ от 07.03.2001 (с изм. и доп.).

4. Постановление Правительства РФ № 163 от 25.02.2000 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет» (с изм. и доп.).

5. Приказ Минтруда России № 23н от 20.01.2015 «Об утверждении примерной формы трудового договора, заключаемого работодателем (судовладельцем) и работником (морьяком) для работы в составе экипажей морских судов и судов смешанного (река – море) плавания, плавающих под Государственным флагом Российской Федерации».

6. Андриановская И. И. Трудовой договор: (заключение, изменение, прекращение): учеб. пособие / И. И. Андриановская. — М.: Юрлитинформ, 2017. — 180 с.

7. Батусова Е. С. Правовое регулирование срочных трудовых договоров в России и некоторых зарубежных странах: монография / Е. С. Батусова. — М.: Контракт, 2015. — 130 с.

8. Богорубова Т. А. Трудовой договор и проблемы его заключения: практическое пособие / Т. А. Богорубова. — М.: Изд-во ВГУЮ, 2016. — 16 с.

9. Вавилова Л. Н. Развитие трудового законодательства в аспекте влияния на управление персоналом: учеб. пособие / Л. Н. Вавилова. — Калининград: Изд-во БГАРФ, 2016. — 152 с.

10. Воловская Н. М. Социально-трудовые отношения: учеб. пособие / Н. М. Воловская. — М.: Инфра-М, 2017. — 183 с.

11. Долженко Р. А. Новые формы трудовых отношений: перспективы развития и оценка эффективности использования: монография / Р. А. Долженко, С. В. Лобова. — Барнаул: Изд-во Алтайского государственного университета, 2015. — 240 с.

12. Закалюжная Н. В. Заемный труд и дистанционная работа как основные формы нетипичных трудовых отношений в России и за рубежом на современном этапе: монография / Н. В. Закалюжная. — Брянск: Ладомир, 2015. — 223 с.

13. Иванова М. Как правильно оформить трудовой договор / М. Иванова. — М.: РИПОЛ классик, 2013. — 159 с.

14. Комаровский В. В. Социально-трудовые отношения: сравнительный анализ западных и российских практик действий на рынке труда / В. В. Комаровский, В. Т. Веденева, В. А. Сауткина. — М.: ИМЭМО РАН, 2016. — 207 с.

15. Лаврентьева Е. А. Управление социально-трудовыми отношениями в судовых экипажах: учебник / Е. А. Лаврентьева. — СПб.: Изд-во ГУМРФ им. адм. С. О. Макарова, 2016. — 276 с.

16. Лаврентьева Е. А. Управление развитием предприятий водного транспорта в условиях социально-ориентированной рыночной экономики: монография / Е. А. Лаврентьева. — СПб.: Изд-во СПГУВК, 2000. — 15,5 п. л.

17. Лаврентьева Е. А. Экономические аспекты социального обеспечения моряков / Е. А. Лаврентьева // Морской флот. — 2003. — № 2. — С. 10–11.

18. Лаврентьева Е. А. Социальные вопросы морского бизнеса / Е. А. Лаврентьева // Морские вести России, спецвыпуск. — 2003. — № 3. — С. 50–52.

19. Лаврентьева Е. А. Международная интеграция морских трудовых стандартов / Е. А. Лаврентьева // Актуальные проблемы транспорта: сб. науч.-технич. трудов. — 2006. — Т. 3. — С. 45–52.

20. Лаврентьева Е. А. Политика доходов и заработной платы: учеб. пособие / Е. А. Лаврентьева, О. Н. Якубова; под общ. ред. Е. А. Лаврентьевой. — 7-е изд., испр. и доп. — СПб.: Изд-во ГУМРФ им. адм. С. О. Макарова, 2013. — 128 с.

21. Лаврентьева Е. А. Якубова О.Н. Управление социально-трудовыми отношениями в судовых экипажах: учеб. пособие / Е. А. Лаврентьева, О. Н. Якубова. — СПб.: Изд-во ГУМРФ им. адм. С.О. Макарова, 2014.

22. Лаврентьева Е. А. Профессиональные стандарты — шаг вперед / Е. А. Лаврентьева // Отраслевая газета «Водный транспорт». — 2015. — № 9(12954). — С. 1.

23. Лаврентьева Е. А. Управление социально-трудовыми отношениями. Практикум: учеб. пособие / Е. А. Лаврентьева, О. Н. Якубова. — СПб.: Изд-во ГУМРФ им. адм. С. О. Макарова, 2016. — 84 с.

24. Лящецкий А. П. Новые подходы к системе управления социально-трудовыми отношениями Российской Федерации в условиях глобализации рынка труда: учеб. пособие / А. П. Лящецкий, С. В. Голосов, В. М. Хатунцев. — Саратов: Десятая Муза, 2016. — 381 с.

25. Микушина М. Н. Трудовой договор: учеб.-методич. пособие / М. Н. Микушина. — Новосибирск: Изд-во НГТУ, 2017. — 304 с.

26. Морозов П. Е. Трудовое право стран Евразийского экономического союза: учеб. пособие / П. Е. Морозов, А. С. Чернышов. — М.: Проспект, 2016. — 335 с.

27. Ситникова Е. Г. Оформление трудовых отношений: образцы документов, комментарии и разъяснения / Е. Г. Ситникова, Н. В. Сенаторова. — М.: Редакция «Российской газеты», 2016. — 175 с.

28. Тихомиров М. Ю. Образцы трудовых договоров / М. Ю. Тихомиров. — 3-е изд., доп. и перераб. — М.: Изд-во г-на Тихомирова М. Ю., 2015. — 79 с.

29. Чернышева Л. А. Трудовой договор, схемы и комментарий: пособие / Л. А. Чернышева. — СПб.: Изд-во Санкт-Петербургского юридического ин-та Академии Генеральной прокуратуры РФ, 2014. — 43 с.

30. Трудовой договор: запрещение заемного труда. Срочный трудовой договор. Вступление трудового договора в силу. Трудовая книжка. — М.: Профиздат, 2016. — 79 с.

31. Касьянова В. Г. Трудовые книжки: примеры всех записей / В. Г. Касьянова. — М.: АБАК, 2012. — 112 с.

32. Трудовые отношения с иностранными гражданами. — М.: Социздат, 2015. — 87 с. — (Библиотека журнала «Земляки»; № 9 (33), сентябрь 2015)

33. Цыганков В. А. Демократизация социально-трудовых отношений: монография / В. А. Цыганков, А. Г. Лапкина. — Омск: Изд-во ОмГТУ, 2016. — 223 с.

## Глава 8. ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ДОХОДОВ РАБОТНИКОВ

### 8.1. Международные требования по оплате труда работников

Формирование доходов работников имеет большое значение на международном уровне. Среди конвенций, ратифицированных Российской Федерацией, целесообразно выделить такие, которые закрепляют общие положения в области оплаты труда, и те, в которых отражены специфические отраслевые особенности (табл. 8.1).

Таблица 8.1

#### Конвенции МОТ в области оплаты труда, ратифицированные РФ

№ п/п	Наименование Конвенции
Конвенции общего характера	
1.	Конвенция № 29 «О принудительном или обязательном труде» (1930 г.)
2.	Конвенция № 47 «О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю» (1935 г.)
3.	Конвенция № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках» (1936 г.)
4.	Конвенция № 95 «Об охране заработной платы» (1949 г.)
5.	Конвенция № 98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» (1949 г.)
6.	Конвенция № 100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» (1951 г.)
7.	Конвенция № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» (1958 г.)
8.	Конвенция № 138 «О минимальном возрасте» (1973 г.)
9.	Конвенция № 147 «О минимальных нормах на торговых судах» (1976 г.)
10.	Конвенция № 160 «О статистике труда» (1985 г.)
11.	Конвенция № 148 «О защите трудящихся от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом, вибрацией на рабочих местах» (1977 г.)
12.	Конвенция № 175. Конвенция 1994 года о работе на условиях неполного рабочего времени (2016 г.)
Конвенции, отражающие оплату труда работников водного транспорта	
13.	Конвенция № 23 «О репатриации моряков» (1926 г.)
14.	Конвенция № 32 «О защите от несчастных случаев трудящихся, занятых на погрузке или разгрузке судов» (1932 г.)
15.	Конвенция 2006 г. о труде в морском судоходстве (2006 г.)

Основополагающей конвенцией в области оплаты труда является Конвенция № 95 «Об охране заработной платы», которая ратифицирована СССР в 1961 г. Положения этого документа применяются ко всем лицам, которым выплачивается или должна выплачиваться заработная плата. Среди ключевых условий необходимо выделить следующие:

- заработная плата выплачивается исключительно в деньгах, имеющих законное применение в государстве. Выплата в форме векселей, бон, купонов или в любой другой форме, предназначенной заменить деньги, запрещена. Разрешается выплата заработной платы банковскими чеками или почтовыми переводами, если такая форма принята в обычной практике, с согласия работника;

- возможна частичная выплата заработной платы в натуральном виде при соблюдении следующих условий: выдача натуральной оплаты предназначается для личного использования трудящимся и его семьей и соответствует их интересам; выдача производится по справедливой и разумной цене. При этом выплата заработной платы в виде спиртных или наркотических средств не допускается;

- заработная плата выплачивается непосредственно работнику, если национальное законодательство, коллективный договор или решение арбитражного органа не предусматривают иного;

- работодателю запрещается ограничивать свободу трудящегося располагать своей заработной платой по собственному усмотрению;

- к работникам не должно применяться никакого принуждения по пользованию услугами магазинов и служб по снабжению, действующих на предприятии. При невозможности пользоваться другими магазинами или службами компетентная власть должна принять соответствующие меры с целью обеспечения продажи товаров и оказания услуг по справедливым и разумным ценам в интересах трудящихся;

- удержания с заработной платы разрешается производить в условиях и в пределах, установленных национальным законодательством, коллективным договором или решением арбитражного органа. Работник должен быть уведомлен об условиях и размерах удержания;

- запрещаются всякие удержания с заработной платы, целью которых является прямая или косвенная оплата трудящимся работодателю, его представителю или какому-либо посреднику (например, агенту по набору рабочей силы) получения или сохранения службы;

- заработная плата должна охраняться против арестов и передачи в той мере, в которой это считается необходимым для содержания трудящегося и его семьи, и может явиться объектом ареста или передачи

лишь в такой форме и в таких пределах, которые определены национальным законодательством;

– в случае банкротства или ликвидации предприятия трудящиеся должны пользоваться положением привилегированных кредиторов в отношении заработной платы в соответствии с национальным законодательством;

– заработная плата должна выплачиваться через регулярные промежутки времени в соответствии с национальным законодательством, коллективным договором или решением арбитражного органа;

– по истечению срока трудового договора, окончательный расчет заработной платы, причитающейся трудящемуся, должен быть произведен в соответствии с национальным законодательством, коллективным договором или решением арбитражного органа или — за отсутствием такого законодательства, соглашения или решения — в разумный срок с учетом условий контракта;

– выплата заработной платы, когда она производится наличными деньгами, должна происходить только в рабочие дни в самом месте работы или поблизости от него, если национальное законодательство, коллективный договор или решение арбитражного органа не предусматривают противного или если другие правила, с которыми заинтересованные трудящиеся должны быть ознакомлены, не признаются более целесообразными. Запрещается производить выплату заработной платы в местах продажи напитков или других подобных заведениях, а также, если необходимо предотвратить злоупотребления, в магазинах розничной торговли и в местах увеселения, за исключением тех случаев, когда заработную плату получают лица, работающие в таких учреждениях;

– должны быть предприняты эффективные меры для того, чтобы удобным и понятным способом информировать трудящихся об условиях начисления причитающейся им заработной платы до поступления на работу и при изменении условий; во время каждой выплаты — о составных элементах заработной платы за каждый данный период в той мере, в какой эти элементы могут меняться.

Отраслевые особенности рассмотрим на примере оплаты труда моряков, которые отражены в Конвенции 2006 г. о труде в морском судоходстве (Правило 2.2, Стандарт A2.2 и Руководящий принцип B2.2), где сформулирована цель: обеспечить морякам достойную оплату их труда.

Моряки должны получать оплату на регулярной основе не реже, чем раз в месяц в соответствии с коллективным и трудовым договором. По причитающимся и выплаченным суммам работнику предоставляется

отчет, включающий заработную плату, дополнительные платежи и ставки обменного курса, используемые в тех случаях, когда платежи осуществляются в валюте или по ставкам, которые отличаются от согласованных. На судовладельцев возлагается обязанность создать такие условия, чтобы моряки могли передавать банковским переводом или другим аналогичным способом свои заработки или их часть своим семьям, иждивенцам либо доверенным лицам. При этом плата за такие услуги должна носить разумный характер с точки зрения суммы и ставок обменного курса.

В Руководящем принципе В2.2 даны следующие специальные определения, используемые при осуществлении оплаты труда:

– базовая оплата труда или заработная плата означает плату, независимо от ее структуры, за работу в течение нормального рабочего времени; она не включает выплаты за сверхурочную работу, премии, пособия, оплаченный отпуск или какое-либо иное дополнительное вознаграждение;

– паушальная сумма оплаты труда означает плату, которая включает базовую заработную плату и другие связанные с ней выплаты; кроме того, может включать компенсации за всю выполненную сверхурочную работу и все иные, связанные с оплатой труда, пособия, либо может включать только определенные виды пособий с их частичным суммированием.

Важно подчеркнуть, что в обязательных положениях Конвенции отсутствует минимальный размер оплаты труда моряков. Этот вопрос рассматривается на заседаниях Паритетной морской комиссии, где представители судовладельцев и моряков принимают решение о минимальной ставке квалифицированного матроса (матроса I класса), которое имеет рекомендательный характер. Однако судовладельцы при разработке корпоративных систем оплаты труда плавсостава ее учитывают. Динамика принятых решений показана на рис. 8.1.

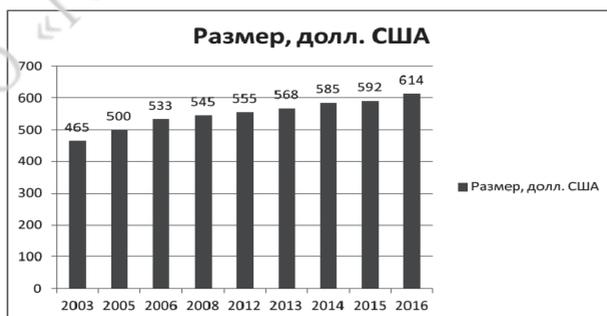


Рис. 8.1. Минимальная ставка квалифицированного матроса (матроса I класса) в соответствии с решениями Паритетной морской комиссии МОТ

Кроме того, рекомендуется формула для расчета заработной платы, приведенная в табл. 8.2.

Таблица 8.2

**Формула для расчета ежемесячной заработной платы моряка**

Показатели	Величина, долл. США
2015 г.	
Минимальная базовая месячная ставка	592,00
Отпуск за отработанное время (2,5 дн. за мес.)	49,33
Оплата сверхурочной работы (104 ч)	370,00
Компенсация за работу в общевыходные дни (8 ч)	28,46
Всего	1040,00
2016 г.	
Минимальная базовая месячная ставка	614,00
Отпуск за отработанное время (2,5 дн. за мес.)	51,17
Оплата сверхурочной работы (104 ч)	384,00
Компенсация за работу в общевыходные дни (8 ч)	29,52
Всего	1078,00

В Конвенцию 2006 г. о труде в морском судоходстве включены руководящие принципы, имеющие рекомендательный характер, которые систематизированы в табл. 8.3.

Таблица 8.3

**Руководящие принципы по оплате труда моряков**

Минимальная заработная плата
<p>Не ущемляя принцип свободного ведения коллективных переговоров, каждое государство, после консультаций с организациями судовладельцев и моряков, должно установить процедуры определения минимальной заработной платы моряков. При установлении таких процедур и определении минимальной заработной платы должно внимание уделять международным трудовым нормам, касающимся определения минимальной заработной платы, а также следующим принципам:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– размер минимальной заработной платы должен учитывать особенности труда моряков, штатную численность экипажей судов и нормальную продолжительность рабочего времени моряков;</li> <li>– размер минимальной заработной платы должен корректироваться с учетом изменений стоимости жизни и нужд моряков.</li> </ul> <p>Компетентный орган государства должен обеспечивать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– посредством системы надзора и санкций выплату заработной платы, размер которой был бы не ниже установленной ставки или ставок;</li> <li>– чтобы каждый моряк, получивший вознаграждение по ставкам ниже минимальной заработной платы, мог посредством недорогостоящих и ускоренных судебных или иных процедур взыскать сумму, которую он недополучил</li> </ul>

Таблица 8.3  
(Продолжение)

Минимальная ежемесячная базовая оплата труда или размер заработной платы квалифицированных матросов
<p>Базовая оплата труда или заработная плата за календарный месяц работы квалифицированного матроса должна быть не ниже суммы, периодически устанавливаемой Паритетной морской комиссией или иным органом, уполномоченным Административным советом Международного бюро труда. Ничто не должно рассматриваться как наносящее ущерб договоренностям, достигнутым между судовладельцами или их организациями и организациями моряков в отношении регулирования стандартных минимальных норм и условий занятости, при условии, что эти нормы и условия признаются компетентным органом государства</p>
Исчисление и выплата заработной платы
<p>Для моряков, вознаграждение которых включает отдельную компенсацию за выполненную сверхурочную работу:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– для исчисления заработной платы нормальная продолжительность рабочего времени в открытом море и в порту не должна превышать 8 ч в день;</li><li>– для исчисления сверхурочного времени количество обычных рабочих часов в неделю, за которые причитается базовая оплата труда или заработная плата, должно устанавливаться национальным законодательством или нормативными правовыми актами, если оно не определяется в коллективных договорах, но не должно превышать 48 ч в неделю; коллективные договоры могут предусматривать другие, но не менее благоприятные условия;</li><li>– ставка или ставки компенсации за сверхурочную работу, которые должны быть как минимум на 25 % выше почасовой ставки базовой оплаты труда или заработной платы, должны устанавливаться национальным законодательством или нормативными правовыми актами, либо коллективными договорами, в зависимости от обстоятельств;</li><li>– капитан или лицо, назначенное капитаном, должны вести учет всей сверхурочной работы, который должен согласовываться с моряком не реже, чем раз в месяц.</li></ul>
<p>Для моряков, оплата труда которых суммируется полностью или частично:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– в трудовом договоре моряка должно четко указываться, в случае необходимости, количество рабочих часов, которые моряк должен отработать за это вознаграждение, а также любые дополнительные выплаты, которые могут причитаться дополнительно к паушальной сумме оплаты труда, с указанием оснований их выплаты;</li></ul>

Таблица 8.3  
(Продолжение)

<ul style="list-style-type: none"><li>– в случае почасовой оплаты за сверхурочную работу, выполненную сверх количества часов, предусмотренных паушальной суммой оплаты труда, почасовая ставка должна быть не менее чем на 25 % выше базовой ставки, соответствующей нормальной продолжительности рабочего времени, тот же принцип должен применяться в случае, если оплата сверхурочной работы включается в паушальную сумму оплаты труда;</li><li>– размер той части полностью или частично суммированной заработной платы, которая соответствует нормальной продолжительности рабочего времени должен быть не ниже действующей ставки минимальной заработной платы;</li><li>– для моряков, оплата труда которых суммируется частично, учет всех отработанных сверхурочных часов должен вестись и согласовываться с моряком не реже, чем раз в месяц</li></ul>
<p>Национальное законодательство или нормативные правовые акты, либо коллективные договоры могут предусматривать компенсацию за сверхурочную работу или работу, выполняемую в течение еженедельного выходного дня и в праздничные дни, посредством предоставления, как минимум, эквивалентного периода времени, свободного от работы или от обязанности находиться на борту судна, или посредством предоставления дополнительного отпуска вместо денежного вознаграждения, или каким-либо иным образом</p>
<p>Национальное законодательство и нормативные правовые акты, принимаемые после консультаций с организациями судовладельцев и моряков, должны учитывать следующее:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– принцип равного вознаграждения за равноценный труд должен применяться ко всем морякам, занятым на одном судне, без какой-либо дискриминации по признаку расы, цвета кожи, пола, вероисповедания, политических взглядов, национальности или социального происхождения;</li><li>– трудовой договор моряка, указывающий действующие ставки или размеры заработной платы, должен находиться на борту судна; информация о размерах или ставках заработной платы должна предоставляться каждому моряку посредством выдачи ему, по крайней мере, одного заверенного экземпляра с соответствующей информацией на языке, который ему понятен, либо путем размещения экземпляра договора в доступном для экипажа месте, либо любым другим подходящим способом;</li><li>– заработная плата должна выплачиваться в валюте, имеющей законное обращение; в зависимости от обстоятельств, выплаты могут осуществляться банковским переводом, банковским чеком, почтовым чеком или денежным переводом;</li><li>– при прекращении трудовых отношений все причитающееся вознаграждение должно быть выплачено без неоправданных задержек;</li></ul>

Таблица 8.3  
(Окончание)

<ul style="list-style-type: none"><li>– компетентный орган государства должен устанавливать адекватные санкции или принимать иные соответствующие меры для исправления ситуации, если судовладельцы неоправданно задерживают или не производят выплату всего причитающегося вознаграждения;</li><li>– заработная плата должна выплачиваться непосредственно на банковский счет, указанный моряком, если последний не дал иных указаний в письменной форме;</li><li>– судовладелец не должен ограничивать свободу моряка распоряжаться своим вознаграждением;</li><li>– удержания из вознаграждения должны допускаться только в тех случаях, когда: это прямо предусмотрено в национальном законодательстве или нормативных правовых актах, либо в соответствующем коллективном договоре, а моряк был информирован в наиболее подходящей, по мнению компетентного органа, форме об условиях таких удержаний; в сумме эти удержания не превышают уровень, установленный национальным законодательством, нормативными правовыми актами, коллективными договорами или судебными решениями в отношении осуществления таких удержаний;</li><li>– не допускаются удержания из суммы вознаграждения моряка в связи с принятием его на работу или сохранением за ним его рабочего места;</li><li>– моряки не должны подвергаться никаким денежным штрафам помимо тех, которые предусмотрены в национальном законодательстве, нормативных правовых актах, коллективных договорах или в рамках иных мер;</li><li>– компетентный орган должен обладать полномочиями инспектировать магазины и службы на борту судна для обеспечения того, чтобы практиковались справедливые и разумные цены в интересах заинтересованных моряков;</li><li>– если требования моряков в отношении заработной платы и других выплат по трудовому договору не обеспечиваются в соответствии с положениями Международной конвенции 1993 г. о привилегированных требованиях и ипотечном залоге, то такие требования должны быть защищены в соответствии с Конвенцией 1992 г. о защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности их предпринимателя (Конвенция МОТ № 173)</li></ul>
Каждое государство должно, после консультаций с организациями судовладельцев и моряков, принять процедуры для расследования жалоб, касающихся всех вопросов оплаты труда

Для избежания двойного налогообложения доходов между Российской Федерацией и более 80-ю стран приняты соответствующие нормативно-правовые акты (Приложение 6). Например, в Конвенции

от 15 июня 1993 г. между Правительством РФ и Правительством Швеции об избежании двойного налогообложения в отношении налогов на доходы определены условия по доходам от работы по найму:

– заработная плата и другие подобные вознаграждения, получаемые лицом с постоянным местожительством в одном Договариваемом Государстве в отношении работы по найму, облагаются налогом только в этом Государстве, если только работа по найму не осуществляется в другом Договариваемом Государстве. Если работа по найму осуществляется в обоих государствах, то налогообложению подлежат доходы в каждом государстве;

– вознаграждения, получаемые лицом с постоянным местожительством в одном Договариваемом Государстве в отношении работы по найму, осуществляемой в другом Договариваемом Государстве, облагаются налогом только в первом упомянутом Государстве, если:

– получатель находится в другом Государстве в течение периода или периодов, не превышающих в совокупности 183 дня в соответствующем календарном году;

– вознаграждение выплачивается нанимателем или от имени нанимателя, не являющегося лицом с постоянным местопребыванием в другом Договариваемом Государстве;

– расходы по выплате вознаграждения не несет постоянное представительство или постоянная база, которые наниматель имеет в другом Государстве;

– вознаграждение, получаемое в связи с работой по найму, осуществляемой на борту морского или воздушного судна, эксплуатируемого в международных перевозках лицом одного Договариваемого Государства, может облагаться налогами в этом Государстве. Если лицо с постоянным местожительством в Швеции получает вознаграждение в связи с работой по найму, осуществляемой на борту воздушного судна, эксплуатируемого в международных перевозках авиатранспортным Консорциумом «Скандинавиан Эйрлайнз Систем» (*SAS*), вознаграждение облагается налогом только в Швеции.

В целях налогового администрирования Федеральная налоговая служба осуществляет обмен информацией с налоговыми органами зарубежных стран. Так, в 2016 г. 58 государствам была передана информация по 15 тыс. налоговых дел. В 2018 г. Россия приступит к международному автоматическому обмену межстрановыми отчетами и информацией о финансовых счетах. Правовая и техническая база для этого сейчас разрабатывается.

Таким образом, на международном уровне создана нормативно-законодательная система требований в области формирования и налогообложения доходов работников, в том числе водного транспорта.

## **8.2. Нормативно-законодательная база по формированию доходов работников**

Нормативно-законодательная база в области формирования доходов работников состоит из нормативно-законодательных актов общего характера и отраслевых документов, основные из которых приведены в табл. 8.4.

Таблица 8.4

### **Основные нормативные акты по формированию доходов работников**

Нормативно-законодательные акты общего характера
Трудовой кодекс РФ (ФЗ № 197 от 30.12.2001 (с изм. и доп.))
Федеральный закон от 24.07.2009 № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования» (с изм. и доп.)
Приказ Росстата от 02.07.2014 № 465 «Об утверждении Методологических положений по расчету показателей денежных доходов и расходов населения»
Постановление Росстата от 28.11.2005 № 88 «Об утверждении Методологических положений по проведению выборочного обследования организаций о составе затрат на рабочую силу»
Отраслевые нормативные документы для водного транспорта
Кодекс торгового мореплавания РФ (ФЗ № 81 от 30.04.1999 с изм. и доп.)
Кодекс внутреннего водного транспорта РФ (ФЗ № 24 от 07.03.2011 с изм. и доп.)
Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 8 августа 2008 г. № 391-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников морского транспорта»
Приказ Минздравсоцразвития РФ от 08.08.2008 № 392-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников внутреннего водного транспорта»
Распоряжение Правительства РФ от 1 июня 1994 г. № 819-р «Выплаты иностранной валюты взамен суточных членам экипажей судов»
Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 31.03.1960 № 458/9 «Об утверждении районных коэффициентов к заработной плате плавающего состава судов морского флота и работников береговых предприятий и организаций морского транспорта»

Таблица 8.4  
(Окончание)

Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 09.01.1961 № 15/1 «Об утверждении районных коэффициентов к заработной плате плавающего состава судов речного флота и работников береговых предприятий и организаций речного транспорта»
Приказ Минтранса России от 27.08.2015 № 268 «Об утверждении Порядка ведения раздельного учета доходов и расходов по видам деятельности, связанной с оказанием услуг субъектов естественных монополий в речных портах и услуг по использованию инфраструктуры внутренних водных путей» (зарегистрировано в Минюсте России 10.12.2015 № 40064)
Приказ Росморречфлота от 26.11.2008 № 93 (ред. от 29.08.2013) «О введении новой системы оплаты труда работников федеральных государственных учреждений, находящихся в ведении Росморречфлота, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (вместе с «Примерным положением об оплате труда работников федеральных государственных учреждений транспорта, подведомственных Росморречфлоту», «Примерным положением об оплате труда работников федеральных государственных учреждений образования, подведомственных Росморречфлоту», «Примерным положением об оплате труда работников федеральных государственных учреждений культуры, подведомственных Росморречфлоту», «Примерным положением об оплате труда работников федеральных государственных учреждений здравоохранения, подведомственных Росморречфлоту»). (Зарегистрировано в Минюсте России 17.12.2008 № 12882)
Отраслевое соглашение по финансируемым из федерального бюджета подведомственным Росморречфлоту учреждениям в сферах внутреннего водного транспорта РФ и образования РФ на 2016 – 2019 гг.
Отраслевое соглашение по подведомственным Росморречфлоту федеральным учреждениям, федеральным государственным унитарным предприятиям в сфере морского транспорта РФ на 2012 – 2014 гг.
Отраслевая инструкция по составу затрат и калькуляции себестоимости работ и услуг предприятий основной деятельности речного транспорта (утв. Минтрансом РФ 08.03.1993 № ВА-6/152)
Письмо Министерства РФ по налогам и сборам от 27 октября 2004 г. № 04-2-06/659 «О налогообложении выплат в иностранной валюте взамен суточных»

Основополагающим документом является Трудовой кодекс РФ, в котором определены основные понятия и определения, государственные гарантии и формы оплаты труда. Основные терминологические определения в области оплаты труда приведены в табл. 8.5.

*Выплата заработной платы* производится в денежной форме в валюте РФ, т. е. в рублях. При этом в соответствии с коллективным или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих российскому законодательству и международным договорам РФ. Доля, выплачиваемая в неденежной форме, не может превышать 20 % от начисленной заработной платы за месяц. Выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, ядовитых, вредных и иных токсических веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот, не допускается.

Таблица 8.5

### Основные понятия в области оплаты труда

<p>Заработная плата — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки, премии и иные поощрительные выплаты)</p>
<p>Тарифная ставка — фиксированный размер оплаты труда за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат</p>
<p>Оклад — фиксированный размер оплаты труда за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат</p>

В качестве *стимулирующих* используются следующие выплаты: доплаты и надбавки стимулирующего характера; премии; иные поощрительные выплаты. Все перечисленные выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и не должны ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством. Доплаты и надбавки стимулирующего характера могут устанавливаться работнику за более высокую квалификацию, опыт работы и другие показатели. Премия является частью заработной платы и одним из видов поощрения работников, которые добросовестно исполняют трудовые обязанности.

В России законодательно устанавливается минимальный размер оплаты труда (МРОТ), и заработная плата за месяц работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выпол-

нившего трудовые обязанности или нормы труда, не может быть ниже МРОТ. Динамика минимального размера оплаты труда по России приведена на рис. 8.2.



Рис. 8.2. Динамика МРОТ в России

Отраслевые особенности формирования индивидуальных доходов рассмотрим на примере водного транспорта. Система оплаты труда работников водного транспорта включает размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, а также доплат, надбавок стимулирующего характера и премий. Все составляющие устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с нормативно-законодательными актами в области трудовых отношений.

В практике отраслевой организации оплаты труда используются повременно-премиальная и сдельно-премиальная системы оплаты труда. *Повременно-премиальная система* базируется на должностных окладах (соответствующих им тарифных ставках), закрепленных в штатных расписаниях, а также на основании иных элементов системы оплаты труда в соответствии с коллективным договором. *Сдельно-премиальная система* имеет место в практике погрузочно-разгрузочных работ, подготовки грузовых помещений под погрузку и т. д. В этом случае применяются расценки на выполнение единицы соответствующей работы: за тонну перегружаемого груза, за квадратный метр зачищаемой площади трюма и т. д. Конкретному работнику заработная плата устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у работодателя системой оплаты труда.

В соответствии с положениями Кодекса торгового мореплавания судовладелец обязан страховать заработную плату и другие причитающиеся членам экипажа судна суммы, в том числе расходы на репарацию.

В соответствии с Отраслевым соглашением в сферах внутреннего водного транспорта РФ минимальная заработная плата работников с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера должна быть не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте РФ. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей) устанавливается не менее 20 % должностного оклада в совокупности за все совмещаемые работником профессии (должности), а для работников плавсостава — не менее 40 % должностного оклада в совокупности за все совмещаемые работником профессии (должности).

*Надбавка за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда* устанавливается членам экипажей судов в процентах от должностного оклада, занятых на: работах в ледовых условиях — 12 %; нефтеналивных судах, толкачах нефтеналивных барж — 10 %; непосредственно участвующих в работах по сбору, перекачке и перевозке фекалий, в разборке фекальных насосов и систем — 12 %; многочерпаковых земснарядах — 10 %.

Размер доплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливается работнику с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не менее 10 % и не более 100 % оклада отсутствующего работника по совмещаемой профессии (должности).

*Доплата за исполнение обязанностей недостающих по штату членов экипажа* сверх нормальной продолжительности рабочего времени производится в размере, устанавливаемом коллективным договором, но не менее 110 % должностного оклада, недостающего по штату работника пропорционально фактически отработанному времени.

*Доплата за работу в ночное время* производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до шести часов утра. Минимальный размер доплаты — 20 % части оклада (должностного оклада) за фактически отработанное ночное время. При этом коллективным договором, локальным нормативным актом либо трудовым договором может устанавливаться более высокий размер доплаты за работу в ночное время.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится из расчета:

– не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

– не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

*Выплаты водолазам* производятся за время пребывания под водой более 1500 ч; за каждый час пребывания под водой; единовременное вознаграждение за каждые 500 ч пребывания под водой.

*Повышенная оплата сверхурочной работы* (включая авральные работы) составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере части оклада (должностного оклада), за последующие часы — не менее чем в двойном размере части оклада (должностного оклада).

*Возмещение расходов береговым работникам*, постоянная работа которых протекает в пути или имеет разъездной характер, при служебных поездках в пределах обслуживаемых ими участков, а также *выплата надбавок взамен суточных работникам плавсостава*, привлекаемым с места постоянного жительства к месту отстоя судов для выполнения ремонтных работ, а также работ по обеспечению безопасного зимнего отстоя флота в случаях, когда они не имеют возможности возвращаться к месту постоянного жительства, производится в размере не менее суточных командировочных расходов.

*Работникам изыскательно-руслowych партий* (отрядов) выплачивается полевое довольствие в порядке и размерах, определяемым коллективным договором или локальным нормативным актом Организации, в зависимости от местности производства изыскательских работ. Минимальный размер выплат полевого довольствия устанавливается в расчете на одного работника в день кратно норме суточных расходов, предусмотренной действующим законодательством об оплате служебных командировок на территории России (независимо от занимаемой должности и получаемого должностного оклада):

– при работе на объектах полевых работ, расположенных в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях, а также в Хабаровском и Приморском краях и Амурской области — 2,0;

– при работе на объектах полевых работ, расположенных в других районах — 1,5.

*Водителям легковых автомобилей* может вводиться ненормированный рабочий день с выплатой доплаты. Размер доплат устанавливается коллективным договором, но не ниже 25 % должностного оклада.

*Работникам плавающего состава судов, которым присвоено звание «Специалист высшего класса»,* ежемесячно на условиях коллективного договора производится выплата в размере не менее 15 % должностного оклада, включаемая в персональный повышающий коэффициент к окладу.

*При ремонте судна* с выводом его из эксплуатации членам экипажа, оставленным для выполнения ремонтных работ и обслуживания судна, выплачивается заработная плата по фактически выполняемой работе, но не менее 100 % оклада, установленного по должности на судне. При постановке судна на холодный отстой (консервацию) и горячий отстой, членам экипажа, оставленным для его обслуживания, выплачивается заработная плата в размере не менее 100 % оклада по должности на судне.

Членам экипажей судов, а также рабочим и служащим, которым установлен суммированный учет рабочего времени, за работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени предоставляются другие дни отдыха (отгулы), оплачиваемые из расчета одинарного должностного оклада с учетом выплат (надбавок, доплат и т. п.), установленных законодательством и коллективным договором и получаемых на день предоставления дней отдыха (отгулов).

В организациях, в том числе и водного транспорта, локальные акты в области оплаты труда разрабатываются в соответствии с нормами трудового законодательства и учетом специфических условий труда.

### **8.3. Структура доходов работников**

Структура доходов работников формируется в соответствии с общепринятыми положениями. В соответствии с методологическими положениями по расчету показателей денежных доходов и расходов населения денежные доходы населения определяются как сумма всех денежных поступлений, которые доступны для текущего потребления и не уменьшают сбережений населения за счет расходования финансовых и нефинансовых активов или увеличения обязательств. Денежные доходы определяются на основе суммы следующих основных компонентов: трудовые доходы; социальные выплаты; доходы от собственности; прочие денежные поступления.

*Трудовой доход* охватывает вознаграждения, связанные с участием населения в экономической деятельности и состоит из: доходов лиц, работающих по найму; доходов от самостоятельной занятости (доходов от предпринимательской деятельности и другой производственной деятельности).

В экономической литературе предложено много вариантов классификации совокупных доходов населения, наиболее обобщающим является классификация по элементам индивидуального дохода (рис. 8.3).

Однако в теоретических разработках не уделялось должного внимания рассмотрению элементов совокупного дохода с точки зрения порядка начисления и выплат.

### ЭЛЕМЕНТЫ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ДОХОДА

Доходы от выполнения трудовых обязанностей:

- доходы по основному месту работы;
- доходы за работу по совместительству;
- доходы по договорам гражданско-правового характера

Доходы от продажи результатов труда:

- доход от подсобного хозяйства;
- фермерский доход;
- авторское вознаграждение

Доход с капитала:

- дивиденды по акциям;
- арендная плата;
- прибыль на капитал;
- проценты по вкладам.

Заемный доход:

- кредиты банков;
- кредиты предприятий;
- суммы в долг от частных лиц

Рисковый доход:

- выплаты в спортивных соревнованиях;
- страховки при выполнении условий страхования

Донорский доход:

- плата за сдачу крови;
- плата за участие в экспериментах

Передаваемый доход:

- наследство;
- алименты;
- дар;
- вознаграждение наследников автора

Натуральный доход:

- подарки;
- переданная продукция

Рис. 8.3. Структура индивидуального дохода

Целесообразно систематизировать совокупные доходы персонала, выделив две основные группы: прямые и косвенные доходы, которые различаются по характеру начисления и получения (рис. 8.4).

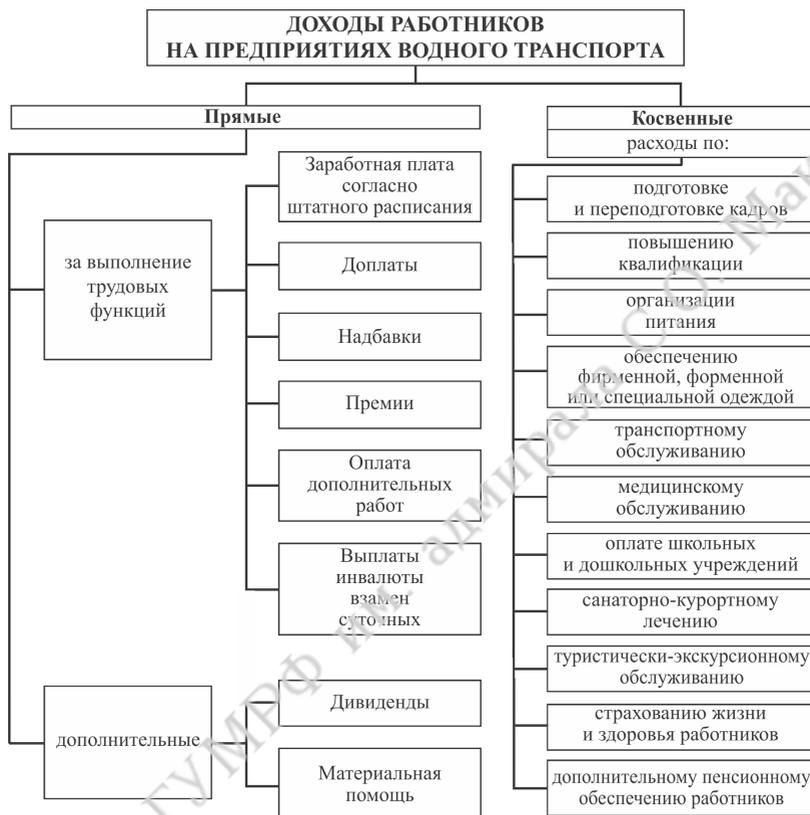


Рис. 8.4. Структура доходов работников

*Прямые доходы* ( $D_{п.пр}$ ) начисляются и выплачиваются непосредственно конкретному работнику. Источником таких доходов могут быть как издержки производства, так и чистая прибыль предприятий. *Косвенные доходы* ( $D_{п.кос}$ ) напрямую могут работнику не начисляться и не выплачиваться, однако они, являясь расходами предприятия, опосредованно увеличивают совокупный доход работников путем переноса затрат с физического лица на юридическое. Источником косвенных доходов персонала могут быть издержки производства в соответствии с величиной действующих нормативов или чистая прибыль

$$D = D_{п.пр} + D_{п.кос}. \quad (8.1)$$

Прямые доходы подразделяются на доходы, получаемые за выполнение определенных трудовых функций ( $D_{п.тр.ф}$ ), и дополнительные доходы, объединяющие различные по экономической сущности и источникам выплаты ( $D_{п.доп}$ ):

$$D_{п.пр} = D_{п.тр.ф} + D_{п.доп}. \quad (8.2)$$

Доходы за выполнение определенных трудовых функций включают заработную плату по окладу или тарифной ставке ( $ЗП_о$ ), надбавки ( $ЗП_н$ ), доплаты ( $ЗП_д$ ), премии ( $ЗП_п$ ) и оплату дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей работника ( $ЗП_{др}$ ):

$$D_{п.тр.ф} = ЗП_о + ЗП_н + ЗП_д + ЗП_п + ЗП_{др}. \quad (8.3)$$

Дополнительные доходы работников могут включать специфические отраслевые элементы (на предприятиях водного транспорта отражают выплаты инвалюты взамен суточных ( $D_{ин}$ )), дивиденды ( $D_{див}$ ) и материальную помощь ( $D_{мат.п}$ ):

$$D_{п.доп} = D_{ин} + D_{див} + D_{мат.п}. \quad (8.4)$$

Если перечень прямых доходов является традиционным для предприятий практически всех отраслей, то важность косвенных доходов работников имеет особое значение, особенно в системе водного транспорта. Производственные условия организации и выполнения транспортного процесса определяют обязательность осуществления определенного набора управленческих действий, которые связаны со значительными расходами предприятий. Постоянно действующий процесс подготовки, переподготовки и повышения квалификации плавсостава ( $З_{под.к}$ ) является необходимым для обеспечения бесперебойности транспортного процесса, так как периодическое освидетельствование определено в международных и национальных квалификационных требованиях. Коллективное питание ( $З_{пит}$ ) на судах регламентируется государственными и отраслевыми постановлениями. Периодическое медицинское освидетельствование плавсостава ( $З_{мед}$ ) установлено в международных и отраслевых правилах. Затраты на обеспечение форменной и специальной одеждой ( $З_{ф.од}$ ), транспортные расходы для работников ( $З_{тр}$ ), затраты на дотации школьным и дошкольным учреждениям ( $З_{шк}$ ), затраты на санаторно-курортное лечение работников ( $З_{сан}$ ), затраты на туристически-экскурсионное обслуживание ( $З_{тур}$ ), затраты на страхование жизни и здоровья работников ( $З_{страх}$ ), затраты на дополнительное

пенсионное обеспечение персонала ( $Z_{\text{пенс}}$ ) являются опосредованными инвестициями в персонал предприятий:

$$D_{\text{п.кос}} = Z_{\text{под.к}} + Z_{\text{пит}} + Z_{\text{ф.од}} + Z_{\text{тр}} + Z_{\text{мед}} + Z_{\text{шк}} + Z_{\text{сан}} + Z_{\text{тур}} + Z_{\text{страх}} + Z_{\text{пенс}}. \quad (8.5)$$

Если определенные затраты, относящиеся к косвенным, будут начислять и выплачивать непосредственно конкретному работнику, то их следует учитывать в составе его прямых доходов. Перечисленные затраты традиционно несли предприятия. Однако в настоящее время наблюдается тенденция исключения таких затрат на предприятиях путем переноса их на конкретных работников. При не достаточной платежеспособности работников, например, водного транспорта такой подход отрицательно сказывается на квалификационном уровне рабочей силы и снижении социальной защищенности работников отрасли.

Для разработки действенной системы управления доходами работников целесообразно проанализировать структуру доходов работников основных профессий. Для примера выполнена систематизация доходов плавающего состава судов морского и речного флота (рис. 8.5).

Структура доходов работников плавающего состава формируется как на основании общих подходов, так и с учетом специфики работы флота и представляют сложную систему, объединяющую разнородные выплаты. Доходы моряков и речников представляют совокупность денежных и натуральных средств для поддержания физического, морального, экономического и интеллектуального состояния человека на определенном уровне удовлетворения его потребностей. При этом совокупный доход включает все виды денежных доходов, стоимость натуральных поступлений, стоимость бесплатных услуг.

В составе прямых доходов выделяются доходы, получаемые за выполнение определенных трудовых функций и дополнительные доходы, объединяющие различные по экономической сущности и источникам выплаты. Доходы плавсостава за выполнение определенных трудовых функций включают заработную плату по окладу или тарифной ставке, выплаты инвалюты взамен суточных, надбавки, доплаты, оплату дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей работника и премии. Дополнительные доходы работников судовых экипажей отражают дивиденды и материальную помощь.

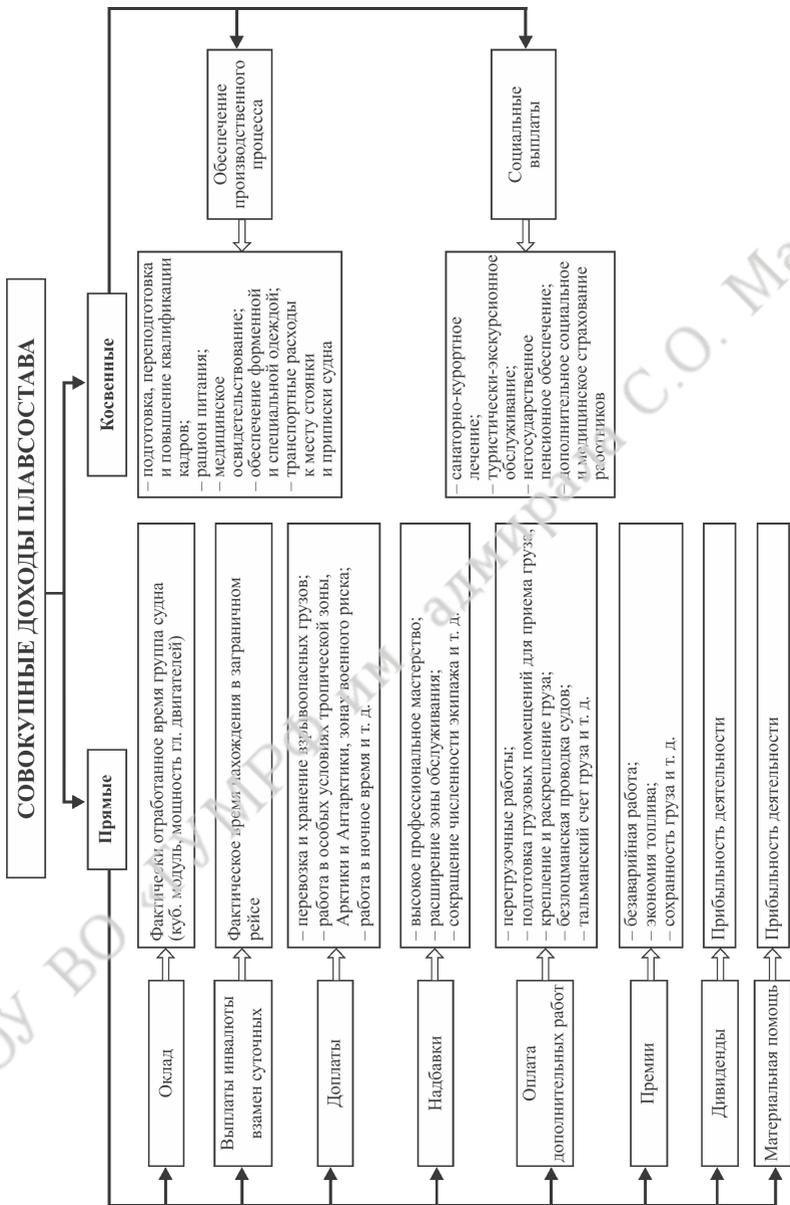


Рис. 8.5. Структура совокупных доходов плавсостава

*Оклад* закрепляется в штатном расписании судоходной компании и для плавсостава является основной составляющей заработной платы, ее базовой и неизменной частью, устанавливаемой в соответствии с квалификацией работника, а также сложностью, количеством, качеством и условиями выполняемой им работы. Размер должностных окладов устанавливается в соответствии с применяемой в судоходной компании системой оплаты труда и может быть дифференцирован по разным показателям: величина кубического модуля судна, мощность двигателей, грузоподъемность, назначение судна и т. д.

*Выплаты иностранной валюты* взамен суточных устанавливаются для экипажей судов, осуществляющих заграничное плавание (Распоряжение Правительства РФ от 01.06.1994 № 819-р), а также судов транспортного, ледокольного, учебного, научно-исследовательского, гидрографического и спасательного флота в период их плавания в районах, удаленных от береговой границы России свыше 12 миль (Распоряжение Правительства РФ от 09.04.1992 № 711-р). Так, для экипажей судов, осуществляющих заграничное плавание, установлены следующие предельные размеры норм для:

- старшего командного состава — от 12 до 17 долл. США;
- остального командного состава — от 11 до 14 долл. США;
- рядового состава — от 8 до 10 долл. США.

Указанные выплаты производятся за каждые сутки заграничного плавания независимо от его продолжительности за счет средств судовладельцев и относятся на его эксплуатационные расходы. Конкретный размер выплаты инвалюты взамен суточных членам экипажей судов устанавливается судовладельцем самостоятельно с учетом классификации и вида флота. В современных условиях, как правило, судовладельцы включают эти суммы в состав оклада и отдельно не начисляют.

Начисление *доплат* предусматривается за фактическое время выполнения работ в особых условиях, отличающихся от обычных, в расчете определенной доли от должностного оклада, и могут быть за: перевозку и хранение взрывоопасных грузов; работу в тропической зоне, в Антарктике и Арктике, в районах, объявленных зонами военного риска; работу в ночное время, за разрывность рабочего дня и т. д. *Надбавки* устанавливаются за определенные качественные показатели и выполнение дополнительных функций, таких как: высокое профессиональное мастерство, расширение зоны обслуживания, сокращение численности экипажа. *Оплата дополнительных работ*, не входящих в круг должностных обязанностей членов судовых экипажей, определяется условиями трудовых договоров, а также чартеров, соглашений на пере-

возку, контрактами о поставках или необходимостью подготовки судна к перевозке груза, если это не нарушает законов и обычаев страны захода, международных конвенций и соглашений. *Премирование* экипажей судов, как правило, устанавливается за выполнение норм рейса, безаварийность, экономию топлива, сохранность груза и т. д. Выплата *дивидендов и материальной помощи* определяется прибыльностью предприятия и зависит от решений общего собрания акционеров. Если основной перечень прямых доходов является традиционным, то важность косвенных доходов работников плавающего состава судов морского и речного флота имеет особое значение.

*Косвенные доходы* плавсостава следует подразделить на выплаты, обеспечивающие производственный процесс, и выплаты социального характера. Выплаты, обеспечивающие производственный процесс, включают: подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников; коллективное питание; медицинское освидетельствование; обеспечение форменной и специальной одеждой; транспортные расходы к месту стоянки и приписки судна. Социальные выплаты охватывают расходы по реабилитации плавсостава после рейсов, социальное страхование и дополнительное негосударственное пенсионное обеспечение и т. д.

Производственные условия организации и выполнения транспортного процесса определяют обязательность осуществления определенного набора управленческих действий, которые связаны со значительными расходами судовладельцев. Перечисленные затраты традиционно несли судовладельцы. Однако в настоящее время наблюдается тенденция исключения таких затрат для судоходных компаний путем переноса их на конкретных работников или применения различных схем целевого кредитования моряков и речников со стороны работодателей.

Систематизация элементов совокупных доходов плавсостава позволяет создать действенную систему анализа и контроля как за расходами судовладельцев на персонал, так и за обеспечением определенного уровня доходов работников с принятой на предприятии системой мотивации и социальной защищенности экипажей судов.

#### **8.4. Методические подходы к оценке дифференциации доходов работников**

Доходы работников зависят от влияния множества факторов политического, демографического, профессионального, статусного, экономического характера, которые отражают действующую социальную

ориентацию государственной политики. В целом, можно выделить три уровня факторов:

– первый уровень объединяет факторы, зависящие от трудового потенциала самого работника: образование, квалификация, опыт, вид деятельности, должностной статус и т. д.;

– второй уровень отражает факторы места работы: отрасль, форма собственности и организационно-правовая форма предприятия, положение предприятия на товарном, финансовом и рынке труда, место расположения и техническая оснащенность предприятия, развитость СТО в коллективе и т. д.;

– третий уровень группирует факторы на макроуровне: экономический потенциал государства, эффективность общественного производства, величина валового национального продукта и национального дохода, ценовая политика и система налогообложения, развитость институтов социального партнерства при регулировании трудовых отношений. Эти факторы формируют систему социальных трансфертов.

Выполненная систематизация факторов показывает зависимость доходов работников от личных трудовых характеристик, результатов деятельности предприятия и государства в целом.

Существующее неравенство доходов населения и работников является объективной системной мировой проблемой, не зависящей от политического устройства и социально-экономического положения государства. Социально-экономическое неравенство является важнейшим фактором и результатом общественного развития. Низкий уровень неравенства доходов населения (или равенство по доходам) имеет отрицательное влияние на развитие экономики, равно как и чрезмерное неравенство доходов, которое замедляет общественный прогресс и создает угрозу стабильности общества. Причинами неравенства доходов населения являются:

- разные интеллектуальные и физические способности работника;
- неравное распределение доходов и собственности;
- разные стартовые условия для развития индивидуально-трудовой деятельности, предпринимательства, бизнеса;
- относительно низкий размер оплаты труда отдельных категорий занятого населения;
- повышение доли иждивенцев в семье;
- наличие незанятых трудоспособных лиц;
- низкий уровень социальных выплат;
- несвоевременные выплаты заработной платы, пенсий, пособий и др.

Динамика доходов населения России представлена в табл. 8.6.

Таблица 8.6

**Динамика заработной платы в РФ по годам**

2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Среднемесячная начисленная заработная плата, руб.								
17290	18638	20952	23369	26629	29792	32495	34030	36709
Темп роста среднемесячной начисленной заработной платы, %								
127,2	107,8	112,4	111,5	113,9	111,9	109,1	104,7	107,9
Темп изменения реально начисленной заработной платы, %								
111,5	96,5	105,2	102,8	108,4	104,8	101,2	91,0	100,8
Индекс потребительских цен, %								
113,3	108,8	108,8	106,1	106,6	106,5	111,4	112,9	107,1

Источник: Федеральная служба государственной статистики, Федеральная налоговая служба (www.gks.ru).

Наблюдается снижение темпов роста заработной платы за последние три года. На транспорте ситуация соответствует общим сложившимся тенденциям. В 2016 г. самая высокая заработная плата была на воздушном транспорте, далее — морской, железнодорожный, внутренний водный и автомобильный. Наибольший рост средней заработной платы наблюдался на морском транспорте (124,4 % в 2015 г. и 119,4% — в 2016 г.), что во многом связано с установлением оплаты труда во взаимосвязи со сложившимися ставками на международном фрахтовом рынке при высоких уровнях курса валюты в России. На внутреннем водном транспорте темп роста зарплат находится на уровне остальных видов, что связано с сокращением численности работников (табл. 8.7).

Таблица 8.7

**Среднемесячная начисленная заработная плата  
(без выплат социального характера) и среднесписочная  
численность работников по крупным и средним организациям  
транспортного комплекса**

Показатели	2014 г.	2015 г.	Темп роста, %	2016 г.	Темп роста, %
В целом по транспортному комплексу РФ:					
– заработная плата, руб.;	40401,6	42717,2	105,7	45800,0	107,2
– численность, чел.	2092752	2058823	98,4	2007314	97,5
В том числе:					

Таблица 8.7  
(Окончание)

магистральный железнодорожный транспорт:					
– заработная плата, руб.;	41274,3	44152,1	107,0	47011,0	106,5
– численность, чел.	597376	591448	98,2	563482	95,3
морской транспорт:					
– заработная плата, руб.;	48781,9	60670,2	124,4	72409,9	119,4
– численность, чел.	633285	593188	93,7	647523	109,2
внутренний водный транспорт:					
– заработная плата, руб.;	35948,9	38070,5	105,9	42080,2	110,5
– численность, чел.	33432	30839	92,2	28645	92,9
воздушный транспорт:					
– заработная плата, руб.;	92402,6	93493,5	101,2	99551,7	106,5
– численность, чел.	87136	82047	94,7	76990	94,4
автомобильный транспорт:					
– заработная плата, руб.;	34567,9	36071,0	104,3	39081,0	108,3
– численность, чел.	268916	257145	95,6	253313	98,5

Источник: Министерство транспорта РФ ([www.mintrans.ru](http://www.mintrans.ru)).

По малому бизнесу в 2015 г. на водном транспорте тенденции несколько отличаются от общих: средняя численность работников возросла на 10,5 % при общестрасловом росте на 1,5 %, заработная плата поднялась на 6,5 %, а по транспорту в целом — на 7,2 %. (табл. 8.8).

Таблица 8.8

### Показатели деятельности малых предприятий

Деятельность	Средняя численность работников, чел.				
	2014 г.	2015 г.	Темп, %	2016 г.	Темп, %
Транспорт, всего	334851	340006	101,5	277239	81,5
в том числе водный транспорт	9284	10235	110,2	9513	92,9
Среднемесячная заработная плата, руб.					
Транспорт, всего	22877,1	24519,5	107,2	29613,7	1,21
в том числе водный транспорт	31262,2	33309,1	106,5	43196,0	1,3

Источник: Министерство транспорта РФ ([www.mintrans.ru](http://www.mintrans.ru)).

Россия обладает огромной территорией, на которой в настоящее время эксплуатируемая сеть внутренних водных путей составляет поч-

ти 102 тыс. км, большая часть которых обладает развитой инфраструктурой по организации и обслуживанию судоходства. Судоходные пути проходят по 60 регионам РФ, где проживает 80 % населения страны и производится до 90 % внутреннего валового продукта. Кроме того, морское судоходство и морская портовая деятельность оказывает существенное влияние на развитие экономики страны. Выполненный анализ показал, что водный транспорт создает рабочие места в семи Федеральных округах РФ, в четырех из которых (Центральном, Северо-Западном, Южном и Дальневосточном), в силу географических особенностей, работают организации как морского, так и внутреннего водного транспорта, а в трех (Приволжский, Уральский и Сибирский) развит только речной транспорт (табл. 8.9).

Таблица 8.9

**Среднемесячная начисленная заработная плата работников по крупным и средним организациям транспортного комплекса по Федеральным округам России**

Федеральный округ	Внутренний водный транспорт				Морской транспорт			
	2014 г.	2015 г.	2016 г.	Темп, %	2014 г.	2015 г.	2016 г.	Темп, %
Центральный	33404,1	30633,1	32380,4	105,7	64070,4	107120,1	158506,3	148,0
Северо-Западный	30580,5	35316,9	39127,0	110,8	57604,7	74660,3	86590,3	116,0
Южный	31374,3	36167,2	39307,3	108,7	26224,4	39944,6	43488,3	108,9
Дальневосточный	42003,1	47040,1	52138,6	110,8	50815,0	61344,7	70139,4	114,3
Приволжский	36447,6	38640,3	38635,3	100,0				
Уральский	44966,3	44939,8	48301,3	107,5	–	–	–	
Сибирский	33459,8	34898,8	40518,6	116,1	–	–	–	

Источник: Министерство транспорта РФ ([www.mintrans.ru](http://www.mintrans.ru)).

Необходимо отметить, что за два последних года наблюдается практически повсеместное сокращение численности работников и их заработной платы, и только заработная плата моряков фиксирует рост

за счет высокого валютного курса и установления окладов в зависимости от долларového эквивалента.

Выполненный анализ и обобщения показывают основу для анализа дифференциации доходов работников. Анализ дифференциации доходов устанавливает размер превышения денежных доходов работников высокодоходных групп по сравнению с низкодоходными группами работников. Такой анализ сводится к расчетам системы оценок (известной как методология Парето–Лоренца–Джини, широко используемой в зарубежной социальной статистике). Итальянский экономист и социолог В. Парето установил, что между уровнем доходов и числом их получателей существует обратная зависимость (названная законом Парето). Американский статистик и экономист О. Лоренц развил этот закон, представив его графическое отображение в виде кривой (получившей название «кривая Лоренца») (рис. 8.6).

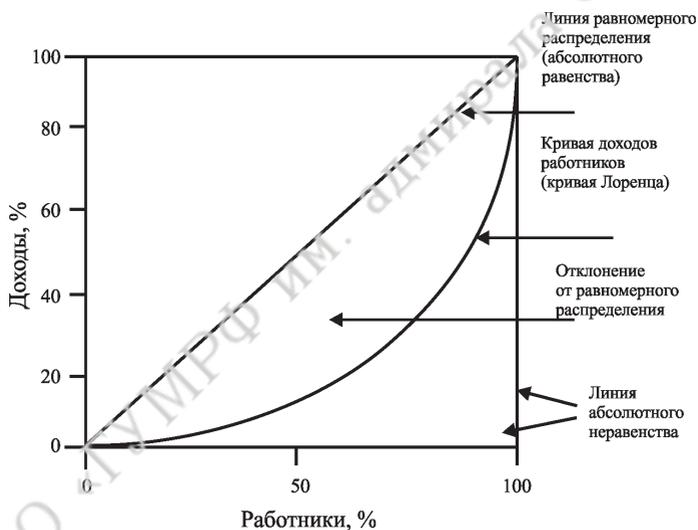


Рис. 8.6. Кривая Лоренца

Кривая Лоренца представляет собой кривую концентрации отдельных элементов статистической совокупности по группам. На графике в случае равномерного распределения дохода попарные доли населения и доходов должны совпадать и располагаться на диагонали квадрата, что означает полное отсутствие концентрации дохода. Отрезки прямых, соединяющие точки, соответствующие накопленным частотам и нарастающим процентам дохода, образуют

ломаную линию концентрации (кривую Лоренца). Чем больше эта линия отличается от диагонали (чем больше ее вогнутость), тем больше неравномерность распределения доходов, и, соответственно, выше его концентрация. В конкретных случаях нельзя ожидать ни абсолютного равенства, ни абсолютного неравенства в распределении доходов среди работников предприятия. Абсолютное неравенство — это случай, когда все работники, за исключением одного человека, не имеют доходов, а этот один получает весь доход.

Для более детального исследования неравенства доходов работников водного транспорта целесообразно рассчитать коэффициенты Лоренца и Джини [40] за отдельные месяцы в течение анализируемого периода.

Как относительная характеристика неравенства доходов коэффициент Лоренца определяется по формуле

$$L = \frac{|y_1 - x_1| + |y_2 - x_2| + |y_3 - x_3| + \dots + |y_n - x_n|}{n} = \frac{\sum (|y_i - x_i|)}{n}, \quad (8.6)$$

где  $y_i$  — доля доходов, сосредоточенная у  $i$ -й группы работников;  $x_i$  — доля работников, принадлежащая к  $i$ -й группе в общей численности работников;  $n$  — число групп работников.

Экстремальное значение коэффициента Лоренца  $L = 0$  в случае полного равенства в распределении доходов, и  $L = 1$  при полном неравенстве.

Коэффициент Джини рассчитывается следующим образом:

$$G = 1 - 2 \sum_{i=1}^n x_i \cdot \text{cum } y_i + \sum_{i=1}^n x_i y_i, \quad (8.7)$$

где  $\text{cum } y_i$  — кумулятивная доля дохода.

Коэффициент Джини также изменяется в интервале от 0 до 1. Чем ближе его значение к 1, тем выше уровень неравенства (концентрации) в распределении совокупного дохода; чем ближе  $G$  к 0, тем выше уровень равенства.

В современных условиях в России произошли существенные изменения в получаемых населением доходах: увеличилось их многообразие, усложнилась структура, явно проявилась тенденция к их дифференциации. Реальные доходы населения снижаются, что выступает мощным ограничителем производства. Различия между минимальной и максимальной оплатой составляют 10 – 15 раз на предприятиях, 20 – 40 раз в рамках отраслей и 20 – 45 раз между регионами. По данным Федеральной службы государственной статистики с 1970 г. по 2016 г. (табл. 8.10) доля группы с наибольшими доходами снижается.

Таблица 8.10

**Распределение общего объема денежных доходов населения  
и их дифференциация**

Год	Денежные доходы — всего	в том числе по 20-процентным группам населения, %					Децильный коэффициент фондов, в разгах	Коэффициент Джини
		1-я (с наименьшими доходами)	2-я	3-я	4-я	5-я (с наибольшими доходами)		
1970	100	7,8	14,8	18,0	22,6	36,8	...	...
1980	100	10,1	14,8	18,6	23,1	33,4	...	...
1990	100	9,8	14,9	18,8	23,8	32,7	...	...
1995	100	6,1	10,8	15,2	21,6	46,3	13,5	0,387
1996	100	6,1	10,7	15,2	21,6	46,4	13,3	0,387
1997	100	5,9	10,5	15,3	22,2	46,1	13,6	0,390
1998	100	6,0	10,6	15,0	21,5	46,9	13,8	0,394
1999	100	6,0	10,5	14,8	21,1	47,6	14,1	0,400
2000	100	5,9	10,4	15,1	21,9	46,7	13,9	0,395
2001	100	5,7	10,4	15,4	22,8	45,7	13,9	0,397
2002	100	5,7	10,4	15,4	22,7	45,8	14,0	0,397
2003	100	5,5	10,3	15,3	22,7	46,2	14,5	0,403
2004	100	5,4	10,1	15,1	22,7	46,7	15,2	0,409
2005	100	5,4	10,1	15,1	22,7	46,7	15,2	0,409
2006	100	5,3	9,9	15,0	22,6	47,2	15,9	0,415
2007	100	5,1	9,8	14,8	22,5	47,8	16,7	0,422
2008	100	5,1	9,8	14,8	22,5	47,8	16,6	0,421
2009	100	5,2	9,8	14,8	22,5	47,7	16,6	0,421
2010	100	5,2	9,8	14,8	22,5	47,7	16,6	0,421
2011	100	5,2	9,9	14,9	22,6	47,4	16,2	0,417
2012	100	5,2	9,8	14,9	22,5	47,6	16,4	0,420
2013	100	5,2	9,8	14,9	22,5	47,6	16,3	0,419
2014	100	5,2	9,9	14,9	22,6	47,4	16,0	0,416
2015	100	5,3	10,0	15,0	22,6	47,1	15,7	0,413
2016	100	5,3	10,0	15,0	22,6	47,1	15,7	0,414

Источник: Федеральная служба государственной статистики, Федеральная налоговая служба ([www.gks.ru](http://www.gks.ru)).

Приведенные данные на основе коэффициента Джини свидетельствуют, что неравенство доходов с каждым годом возрастает. И, несмотря на то, что с 2010 г. показатели немного снизились, разница за такой большой промежуток времени значительна. Разрыв между богатыми

и бедными россиянами увеличивается на общем фоне экономического роста, сопровождающегося ускоренным ростом доходов населения. Основная доля прироста среднего дохода приходится на группу самых обеспеченных граждан России, в то время как реальные доходы бедных и их уровень жизни могут снижаться.

Одним из факторов, влияющих на разделение общества по доходам, является образование, которое дает больше преимуществ получить хорошую и высокооплачиваемую должность. Вследствие этого размер заработной платы во многом зависит от уровня образования, что показано в табл. 8.11, где приведены статистические данные по средней начисленной заработной плате работникам по уровню образования (по результатам выборочных обследований организаций), опубликованной Федеральной службой государственной статистики.

Таблица 8.11

**Средняя начисленная заработная плата работников по уровню образования**

Показатель	Год							
	2005	2007	2009	2011	2013	2014	2015	2016
Все работники, в том числе, имеющие образование, чел.:	8694	13570	18084	22717	28702	32495	33981	34126
высшее профессиональное	11383	17799	24366	29927	38233	38758	39267	41421
неполное высшее профессиональное	7785	12384	15082	19964	*	*	*	*
среднее профессиональное	7722	11830	15276	18901	23869	25848	29492	32054
начальное профессиональное	8123	12136	15321	19746	23926	24586	25513	26284
среднее (полное) общее	7726	11787	14780	18538	22886	23454	24618	25157
основное общее	6418	9992	12343	15970	21622	22516	23856	24715
не имеют основного общего	5772	8997	10793	14545	19850	20132	21512	21872

\* Данные не учитываются с 2013 г.

Источник: Федеральный образовательный портал ЭСМ: <http://ecsocman.hse.ru/mags/mirros/2014-23-2/121004464.html>

За рубежом проблема дифференциации доходов населения стоит так же остро. Страна с коэффициентом Джини выше 0,5 может счи-

таться страной с высоким уровнем нестабильности доходов граждан. Наиболее равноправные общества главным образом сосредоточены в Европе, их коэффициенты Джини лежат в интервале между 0,2 и 0,3. Многие из них — развитые страны с хорошей системой социального обеспечения, например Австрия, Бельгия, Дания, Германия, Нидерланды, Норвегия (страна с самым равномерным распределением доходов в мире), Финляндия, Франция и Швеция. Противоположная ситуация сложилась в странах Африки, коэффициенты Джини которых превышают 0,6: Ботсвана, Кот-д'Ивуар, Мавритания, Мадагаскар, Намибия, Руанда и ЮАР. Много таких государств находится в Латинской Америке (Боливия, Бразилия, Чили, Колумбия, Коста-Рика, Гондурас, Панама и Парагвай) и Азии (Камбоджа, Филиппины и Таиланд). К этой группе также принадлежит и Грузия. Коэффициенты Джини в большинстве других стран находятся между 0,3 и 0,5. США и Китай ближе к тому краю этого распределения, где сильнее неравенство: 0,45 – 0,5. Такие страны как Уганда, Польша, Новая Зеландия и Италия — на другой стороне (около 0,3). Таким образом, коэффициент Джини 0,35 служит границей между относительно равноправными странами и теми, которые таковыми не являются.

На водном транспорте России исследования по оценке дифференциации доходов работников проводились в начале 2000 г. Расчеты показали, что неравенство распределения доходов работников отрасли по коэффициенту Джини составляло около 0,205, что было ниже, чем в среднем по России — 0,579. Для решения проблем дифференциации доходов работников отрасли необходимо рассмотреть варианты экономических изменений в социальном направлении:

- снижение межотраслевых и межтерриториальных различий в заработной плате работников;
- развитие мотивационных факторов результативности труда;
- применение эффективной системы стимулирующих и компенсационных выплат;
- обоснование целесообразности применения прогрессивной шкалы налогообложения доходов физических лиц с установлением необлагаемой величины в размере прожиточного минимума.

Кроме того, при регулировании дифференциации доходов целесообразно использовать программно-целевой подход на всех уровнях управления — федеральном, региональном, местном и локальном (уровень предприятия).

### Контрольные вопросы:

1. Международные требования по оплате труда работников.
2. Международные требования по оплате труда моряков.
3. Нормативно-законодательная база по формированию доходов работников.
  4. Формы и системы оплаты труда работников.
  5. Основные понятия: заработная плата, оклад, доплаты, надбавки.
  6. Структура доходов работников.
  7. Прямые доходы работников.
  8. Косвенные доходы работников.
  9. Совокупные доходы работников плавающего состава судов морского и речного флота.
  10. Дифференциация доходов работников.
  11. Кривая Лоренца.

### Список литературы к Главе 8

1. Кодекс внутреннего водного транспорта РФ. ФЗ № 24 от 07.03.2011 с изм. и доп.
2. Кодекс торгового мореплавания РФ. ФЗ № 81 от 30.04.1999 (с изм. и доп.).
3. Налоговый кодекс РФ. ФЗ № 146 от 31.07.1998 (с изм. и доп.).
4. Трудовой кодекс РФ. ФЗ № 197 от 30.12.2001 (с изм. доп.).
5. Выплаты иностранной валюты взамен суточных членам экипажей судов. Распоряжение Правительства РФ от 1 июня 1994 г. № 819-р.
6. О введении новой системы оплаты труда работников федеральных государственных учреждений, находящихся в ведении Росморречфлота, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (вместе с «Примерным положением об оплате труда работников федеральных государственных учреждений транспорта, подведомственных Росморречфлоту», «Примерным положением об оплате труда работников федеральных государственных учреждений образования, подведомственных Росморречфлоту», «Примерным положением об оплате труда работников федеральных государственных учреждений культуры, подведомственных Росморречфлоту», «Примерным положением об оплате труда работников федеральных государственных учреждений здравоохранения, подведомственных Росморречфлоту»). Приказ Росморречфлота от 26.11.2008 № 93 (ред. от 29.08.2013) (зарегистрирован в Минюсте России 17.12.2008 № 12882).
7. О налогообложении выплат в иностранной валюте взамен суточных. Письмо Министерства РФ по налогам и сборам от 27.10.2004 г. № 04-2-06/659.

8. О ратификации Конвенции 2006 г. о труде в морском судоходстве. ФЗ № 56 от 05.06.2014 г. Принят Государственной Думой 15.05.2012 г. Одобрен Советом Федерации 30.05.2012 г.

9. Об утверждении Методологических положений по проведению выборочного обследования организаций о составе затрат на рабочую силу. Постановление Росстата от 28.11.2005 № 88.

10. Об утверждении Методологических положений по расчету показателей денежных доходов и расходов населения. Приказ Росстата от 02.07.2014 № 465.

11. Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников внутреннего водного транспорта. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 08.08.2008 № 392н.

12. Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников морского транспорта. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 8.08.2008 № 391н.

13. Об утверждении районных коэффициентов к заработной плате плавающего состава судов речного флота и работников береговых предприятий и организаций речного транспорта. Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 09.01.1961 № 15/1.

14. Об утверждении районных коэффициентов к заработной плате плавающего состава судов морского флота и работников береговых предприятий и организаций морского транспорта. Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 31.03.1960 № 458/9.

15. Отраслевая инструкция по составу затрат и калькуляции себестоимости работ и услуг предприятий основной деятельности речного транспорта (утв. Минтранс РФ 08.03.1993 № ВА-6/152).

16. Отраслевое соглашение по подведомственным Росморречфлоту федеральным учреждениям, федеральным государственным унитарным предприятиям в сфере морского транспорта РФ на 2012 – 2014 гг.

17. Отраслевое соглашение по финансируемым из федерального бюджета подведомственным Росморречфлоту учреждениям в сферах внутреннего водного транспорта РФ и образования РФ на 2016 – 2019 гг.

18. Лаврентьева Е. А. Двойное дно налогового законодательства / Е. А. Лаврентьева // Морской флот. — № 1. — 2005. — С. 25–28.

19. Лаврентьева Е. А. Концептуальные основы налогового потенциала организаций водного транспорта / Е. А. Лаврентьева // Ежекв. сб. научных статей «Эксплуатация морского транспорта». — № 1. — 2012. — С. 67–71.

20. Лаврентьева Е. А. Методические подходы к налоговому регулированию для обеспечения конкурентоспособности портовой транспортно-экспедиционной деятельности / Е. А. Лаврентьева // Налоги и финансовое право. — № 5. — 2013. — С. 122–128.

21. Лаврентьева Е. А. Налоговое регулирование: теория и практика (на примере судоходного бизнеса): монография / Е. А. Лаврентьева, Г. А. Плавинская. — СПб.: Изд-во ГМА им. адм. С. О. Макарова, 2007. — 147 с.

22. Лаврентьева Е. А. Налоговые аспекты использования международного реестра судов / Е. А. Лаврентьева, Г. А. Плавинская // Морской флот. — № 5. — 2006. — С. 38–41.
23. Лаврентьева Е. А. Налоговые аспекты при страховании ответственности за причинение вреда в морском судоходном бизнесе / Е. А. Лаврентьева // Налоги и финансовое право. — № 3. — 2012. — С. 167–171.
24. Лаврентьева Е. А. Налоговые аспекты развития Российского международного реестра судов / Е. А. Лаврентьева, Г. А. Плавинская // Транспорт Российской Федерации. — № 1 (56). — 2015. — С. 41–46.
25. Лаврентьева Е. А. Налогообложение морского бизнеса / Е. А. Лаврентьева // Морские вести. — № 9–10. — 2004. — С. 10.
26. Лаврентьева Е. А. Особенности налогообложения деятельности судов, зарегистрированных в Российском международном реестре / Е. А. Лаврентьева, Г. А. Плавинская // Налоги и финансовое право. — № 12. — 2014. — С. 54–60.
27. Лаврентьева Е. А. Правовые аспекты налогового учета эксплуатационных расходов / Е. А. Лаврентьева, Г. А. Плавинская // Государственно-правовая политика в Северо-западном регионе: сб. трудов участников III Междунар. науч.-практич. конф. — СПб.: СПГУЭС, 2011. — С. 257–262.
28. Лаврентьева Е. А. Роль налогообложения в социально-экономической политике государства / Е. А. Лаврентьева // Актуальные проблемы транспорта: сб. науч.-техн. трудов. — СПб, 2004. — Т. 5. — С. 99–102.
29. Лаврентьева Е. А. Роль эффективной системы налогообложения в государственном регулировании транспортной деятельности / Е. А. Лаврентьева // Экономика и управление водным транспортом: актуальные вопросы развития и подготовки специалистов: материалы науч.-методич. конф. — СПб.: Изд-во СПГУВК, 2004. — С. 234–241.
30. Лаврентьева Е. А. Система налогообложения на водном транспорте / Е. А. Лаврентьева // Морской флот. — № 1. — 2004. — С. 52–54.
31. Лаврентьева Е. А. Страхование ответственности за причинение вреда в судоходном бизнесе: налогообложение, организация и правовое обеспечение: монография / Е. А. Лаврентьева. — СПб.: Изд-во ГМА им. адм. С. О. Макарова, 2009. — 171 с.
32. Лаврентьева Е. А. Теоретические подходы к формированию налогового потенциала транспортных организаций / Е. А. Лаврентьева // Науковий вісник Національного університету державної податкової служби України (економіка, право). — № 1(60). — 2013. — С. 108–114.
33. Лаврентьева Е. А. Управление развитием предприятий водного транспорта в условиях социально-ориентированной рыночной экономики / Е. А. Лаврентьева. — СПб.: Изд-во СПГУВК, 2000. — 247 с.
34. Лаврентьева Е. А. Классификация налоговых рисков в системе риск-менеджмента судоходной деятельности / Е. А. Лаврентьева, А. И. Плотникова // Вестник Астраханского государственного технического университета. — № 2. — 2016. — С. 108–123.

35. Лобова А. К. Проблема неравенства доходов населения в России. [Электронный ресурс] / А. К. Лобова, В. В. Халява. — Режим доступа: <http://www.sciepub.com/paper/2016/1394/18049> (дата обращения: 10.11.2016).

36. Автоматизированная система обеспечения законодательной власти. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://asozd2.duma.gov.ru/> (дата обращения: 11.11.2016).

37. Список стран по показателям неравенства доходов. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/wiki>

38. ФНС России обменялись данными с 58 странами по 15 тысячам налоговых дел // Морские порты. — 2016. — № 8. — С. 7.

ФГБОУ ВО «ГУМРФ им. адмирала С.О. Макарова»

## Глава 9. СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ И СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА НАСЕЛЕНИЯ И ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИЙ

### 9.1. Сущность социальной государственной политики

В российской Конституции закреплено, что Россия — социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, а также:

- обеспечение социальной справедливости, гарантирование свободы, право каждого гражданина на достойную жизнь, свободное развитие;
- развитие институтов гражданского общества, благоденствие и социальную стабильность всего общества.

Кроме того, *социальное государство* — это правовое демократическое государство, проводящее сильную социальную политику, развивающее отечественное социальное рыночное хозяйство, обеспечивающее высокий жизненный уровень, *занятость населения*, социальную защищенность, реальное осуществление прав и свобод граждан, создание современных и доступных всем гражданам систем образования, здравоохранения, культуры, социального обеспечения и обслуживания, поддержания неимущих и малоимущих слоев населения.

На государственном уровне охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, развивается система социальных служб, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты.

Социальная политика — важнейшая функция социального государства и в широком смысле является одним из направлений государственной политики, которая определяется характером государственного устройства, формируется в соответствии с социальной структурой общества, представляет собой концепцию социального развития страны, связана с проводимой экономической политики государства и зависит от нее. Социальная политика состоит из системы мер распределения ресурсов общества в целом. В узком смысле она рассматривается в связи с обеспечением развития социальной сферы общества, условий, уровня и качества жизни граждан, удовлетворением жизненных потребностей, с социальной защитой населения. Направления социальной политики:

- политика доходов населения (жизненный уровень, потребительская корзина, благосостояние);
- политика в сфере труда и трудовых отношений (оплата труда и социальное страхование, занятость населения);
- социальная защита нетрудоспособных и малоимущих слоев населения (пенсионное обеспечение, социальное обслуживание, социальные гарантии и др.);
- основные направления развития отраслей социальной сферы (охрана здоровья, образование, наука, культура, физическая культура и спорт);
- социозэкологическая политика;
- политика в области современной инфраструктуры (жилье, транспорт, дороги, связь, торговое и бытовое обслуживание);
- миграционная политика (вынужденная миграция, защита прав и интересов соотечественников за рубежом, внешняя трудовая миграция и др.);
- политика в отношении отдельных категорий населения (молодежная, семейная, политика в отношении пожилых и инвалидов, молодежи, гендерная политика).

Сущностью социальной политики является деятельность государства, политических и социальных институтов, направленная на эффективное развитие социальной сферы, совершенствование условий и качества жизни человека через систему социальной поддержки и социальной защиты населения. Социальная сфера включает:

- все направления, обеспечивающие жизнедеятельность человека, семьи, общества, государства, где происходит реализация социальной политики государства;
- условия труда и отдыха людей, их быта и досуга, уровень материального благосостояния, образования, воспитания и здравоохранения;
- систему социальных, социально-экономических, национальных отношений, связи между обществом, государством и личностью.

Основные характеристики государственной социальной политики приведены в табл. 9.1.

Таблица 9.1

### **Основные характеристики государственной социальной политики**

<i>Цели:</i>
<i>стратегические:</i>
– создание условий для реализации гражданами своих прав на образование, соответствующее потребностям развития экономики и общества;

Таблица 9.1  
(Продолжение)

- улучшение состояния здоровья населения на основе реально доступной широким слоям населения медицинской помощи и повышения качества лечебных услуг, развития массовой физической культуры и спорта;
- развитие культурного потенциала и сохранение культурного наследия страны, обеспечение единства культурного пространства и доступности культурных ценностей широким слоям населения;
- создание эффективного рынка труда;
- усиление адресности социальной поддержки населения;
- обеспечение финансовой устойчивости пенсионной системы, повышение реального размера пенсий;
- создание условий для осуществления права граждан на жилище с учетом их платежеспособного спроса и в соответствии с социальными стандартами жилищных условий;

**тактические:**

- создание в обществе благоприятного социального климата и социального согласия, условий, обеспечивающих удовлетворение основных жизненных потребностей населения;
- максимальное сохранение физического, интеллектуального, духовно-этического потенциала страны;
- формирование отношений трудовой мотивации, соответствующих требованиям рынка, ориентированного на расширенное воспроизводство человеческого капитала;
- создание институциональных, социально-экономических предпосылок для реализации гражданами, различными общественными слоями и группами населения своих потребностей и интересов, проявления своей активности и раскрытия личности;
- гармонизация общественных отношений, обеспечение политической стабильности и гражданского согласия путем выработки и осуществления организационно-экономических, научно-технических и нормативно-правовых мер

**Задачи:**

- организация адресной помощи наиболее нуждающимся группам населения;
- борьба с безработицей;
- сбалансированное сочетание денежных и неденежных видов социальной помощи;
- предупреждение негативных последствий в поведении, в жизнедеятельности отдельных личностей, групп, слоев, проведение профилактической работы;
- обеспечение равных возможностей при реализации права на образование и долю в общественном благосостоянии путем справедливого распределения доходов и имущества (капитала);
- обеспечение большей свободы, справедливости, уважения достоинства человека, обеспечение развития личности, активного участия в общественной жизни и права на долю ответственности перед обществом;

Таблица 9.1  
(Продолжение)

– дальнейшее совершенствование общественно-политического инструментария и положений в целях обеспечения основных социальных прав и расширения сети социального обеспечения

**Принципы:**

- социальной справедливости — целостная нравственная оценка отношений в обществе, определяющая как сами эти отношения, так и особенности взаимодействий между людьми;
- гуманизма — признание человека высшей ценностью, защита его достоинства и гражданских прав, создание условий для всестороннего развития способностей личности (составной частью гуманизма является воспитание);
- доверия, которое определяется экономическим, материальным благосостоянием и влияет на повышение эффективности деятельности власти;
- индивидуальной социальной ответственности — требует от человека, семьи, группы использовать максимум усилий для самопомощи, самообеспечения;
- социального партнерства — система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления;
- солидарности — взаимная поддержка, ответственность, основанные на этических принципах; сплоченность, единство социальных слоев общества, взаимосвязь между различными социальными группами (семья, община, страховое общество, государство), объединениями;
- многосубъектности — учет интересов различных слоев, социальных групп;
- социальных гарантий — предоставление гражданам гарантированного государством минимума социальных услуг по обучению, воспитанию, духовному и физическому развитию, профессиональной подготовке и рациональному трудоустройству, способных обеспечить необходимое развитие личности и жизнедеятельность человека;
- субсидиарности — оказание предпочтения общественным инициативам, по сравнению с соответствующей деятельностью государственных органов и учреждений при финансировании мероприятий в области социальной политики; законодательное регулирование взаимодействия государственных и негосударственных структур в социальной сфере;
- личной ответственности — требует от индивида, семьи, малой группы приложения максимальных усилий для самопомощи и самообеспечения;
- социальной ответственности — политическая и экономическая деятельность, проводимая органами государственной власти на федеральном, региональном, муниципальном уровнях, а также неправительственными организациями и другими субъектами социальной политики;
- социального самоуправления — коллективное управление, участие всех членов организации, населения в деятельности соответствующего органа управления;
- социального конформизма — согласие, согласованность между социальными интересами работающих и неработающих (пенсионеры, инвалиды);

Таблица 9.1  
(Окончание)

<p>– общественного контроля — законодательное регулирование взаимодействия государственных и негосударственных структур в социальной сфере, приоритет отдан общественной инициативе</p>
<p><b>Функции:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– обеспечение социальной устойчивости общества, социальной безопасности общества и власти;</li> <li>– обеспечение такого распределения власти в хозяйстве (собственности), которое признавалось бы большинством справедливым, не требующим борьбы за передел;</li> <li>– налаживание такой системы распределения экономических ресурсов и экономического эффекта, которая более или менее устраивает подавляющее большинство населения;</li> <li>– обеспечение обществом и государством необходимого и достаточного уровня социальной защищенности как населения в целом, так и каждой его социальной группы;</li> <li>– выражение, защита, согласование интересов социальных групп и слоев общества, отдельных его членов;</li> <li>– оптимальное разрешение общественных противоречий в социальной сфере, осуществление диалога между гражданами и государством;</li> <li>– интеграции различных слоев населения, гармонизация их интересов, поддержание целостной общественной системы, стабильности и порядка;</li> <li>– управление социальными процессами;</li> <li>– гармонизация общественных отношений, управление социальным развитием общества</li> </ul>
<p><b>Уровни:</b></p> <p>федеральный, региональный, муниципальный, корпоративный</p>
<p><b>Объекты:</b></p> <p>население страны, отдельные граждане, социальные общества, объединенные конкретными связями и отношениями</p>
<p><b>Предмет:</b></p> <p>свойства, закономерности, содержательные отношения общества, процессы и формы общественной практики, которые представляют собой взаимодействие социальных групп по поводу их общественного положения</p>
<p><b>Субъекты:</b></p> <p>государство; государственные ведомства и учреждения; органы местного самоуправления; внебюджетные фонды; общественные, религиозные, благотворительные, иные негосударственные объединения; коммерческие структуры и бизнес; профессиональные работники, занимающиеся разработкой социальной политики; граждане</p>

Таким образом, социальная политика является важнейшей функцией социального государства, направленной на защиту всех элементов структуры общества, а также отдельного человека, его положения в обществе, предоставления ему социальных гарантий с учетом особенностей различных групп населения страны.

## 9.2. Понятие социального обеспечения населения

Главная цель социального обеспечения — предупреждение обнищания населения; гарантированность достойных условий жизни. Выделяют три основные функции социального обеспечения: экономическая, социально-реабилитационная и демографическая.

*Экономическая функция* реализуется в следующих направлениях:

– распределение части валового внутреннего продукта с целью выравнивания личных доходов граждан путем предоставления материальных благ (пенсий, пособий, компенсаций, субсидий, социальных услуг и т. д.) вместо утраченного заработка либо наряду с ним при наступлении социальных рисков;

– гарантированность достаточного уровня социального обеспечения с целью поддержания покупательского спроса, необходимого для нормального функционирования экономики страны и ее развития, той части населения, основным источником средств существования которых являются социальные выплаты и услуги;

– создание эффективного механизма аккумуляции финансовых средств (в федеральном бюджете, в бюджетах субъектов федерации, внебюджетных фондах социального страхования, фондах социальной поддержки населения и т. д.), необходимых для выполнения обязательств государства по реализации конституционного права граждан на социальное обеспечение.

*Социально-реабилитационная функция* связана с поддержанием социального статуса человека в случае наступления рисков утраты либо уменьшения источника средств его существования (при болезни, инвалидности, старости, смерти кормильца, безработицы, бедности), путем предоставления различных видов материального обеспечения, социальных услуг, льгот, гарантирующих достойные условия жизни. Кроме того, осуществляется реабилитационное восстановление (полностью либо частично) полноценной жизнедеятельности человека, позволяющей ему обучаться, трудиться, самостоятельно себя обслуживать, общаться с другими людьми и т. д.

*Демографическая функция* проявляется во влиянии социального обеспечения и на демографические процессы — продолжительность

жизни, воспроизводство населения, стимулирование рождаемости, поддержание социального статуса семьи, в которой воспитываются несовершеннолетние дети. Так, крайне низкий уровень пенсионного обеспечения в 1990-е гг., приведший к резкому сокращению потребления пенсионеров, стал одной из причин высокой смертности лиц пожилого возраста, а отсутствие эффективной системы социальной помощи семьям с детьми повлекло существенное снижение рождаемости в стране и т. д.

Используемые формы социального обеспечения можно классифицировать по степени их централизации на централизованные, региональные и территориальные.

К *централизованным формам* относятся:

- социальное обеспечение, адресованное каждому как члену общества, за счет средств федерального бюджета;
- социальное обеспечение застрахованных в порядке обязательного социального страхования;
- смешанная форма социального обеспечения, используемая для специальных субъектов.

*Региональные формы социального обеспечения* связаны с совместной компетенцией органов федеральной власти и субъектов федерации. Реализуя свое право на регулирование указанных отношений, субъекты РФ принимают собственные законы и другие акты, которые не могут понизить уровень федерального стандарта в социальном обеспечении. Следовательно, этот уровень может быть только повышен.

*Территориальные (муниципальные), корпоративные формы социального обеспечения* отражают организационно-правовые способы осуществления дополнительных (к федеральным и региональным) мер социальной защиты человека, используемые органами муниципальной власти, субъектами социально-партнерских соглашений. Именно эти органы и субъекты определяют способ аккумуляции финансовых средств, круг лиц, для которых предусматриваются меры дополнительной социальной поддержки, ее виды и способы предоставления. На современном этапе территориальные формы, как и региональные, приобретают все большее значение, ибо именно они максимально приближены к человеку, однако финансовые ресурсы этого уровня весьма ограничены.

Эффективность локальных форм социального обеспечения, используемых на уровне организаций, полностью зависит от корпоративных экономических возможностей и развитости социально-партнерского сотрудничества. Все виды социального обеспечения можно разделить на две группы (табл. 9.2.):

- виды социального обеспечения, предоставляемые в денежном выражении (денежные выплаты);
- виды социального обеспечения, предоставляемые в натуральном выражении (натуральные виды обеспечения).

Таблица 9.2

### Виды социального обеспечения

Виды социального обеспечения (предоставляются в качестве денежных выплат)	Натуральные виды социального обеспечения (предоставляются бесплатно или с частичной оплатой)
<ul style="list-style-type: none"> <li>– пенсии;</li> <li>– пособия;</li> <li>– компенсации (компенсационные выплаты);</li> <li>– субсидии (жилищные субсидии);</li> <li>– страховые выплаты в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием;</li> <li>– ежемесячные денежные выплаты (взамен натуральных льгот);</li> <li>– материнский (семейный) капитал;</li> <li>– социальные доплаты к пенсиям и др.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– медицинская помощь;</li> <li>– лекарственное обеспечение;</li> <li>– санаторно-курортное лечение;</li> <li>– социальные услуги, предоставляемые в рамках социального обслуживания;</li> <li>– специфические услуги, предоставляемые инвалидам (реабилитационные услуги, протезирование, профессиональное обучение, трудоустройство) и др.</li> </ul>

В понятие социального обеспечения не включается право на бесплатное образование и обеспечение жильем, так как отсутствует событие (нет воздействия социального риска) как одного из необходимых факторов, с которым связывается социальное обеспечение.

Таким образом, социальное обеспечение — это система экономических и правовых мер, принимаемых государством с целью предоставления гражданам материальных благ в случаях наступления социальных рисков для поддержания их личных доходов и социального статуса, за счет средств целевых финансовых источников, в размерах и на условиях, предусмотренных законодательством.

### 9.3. Оценка уровня социальной защищенности персонала организаций

Обобщающей характеристикой уровня социально-экономического развития организаций является качество человеческого капитала, определяемое уровнем социальной защищенности работников, которая характеризуется уровнем обеспечения социальных гарантий, социальных

прав, а также ценой минимальной и рациональной потребительской корзины.

Аналитически уровень социальной защищенности работников организаций целесообразно представить следующим образом:

$$Y = Y_{\text{п}} + Y_{\text{в.п}}. \quad (9.1)$$

Общий уровень социальной защищенности работников предприятия ( $Y$ ) определяется исходя из уровня социальной защищенности работников предприятия, обеспечиваемого за счет его источников ( $Y_{\text{п}}$ ) и уровня социальной защищенности персонала вне предприятия ( $Y_{\text{в.п}}$ ).

Уровни социальной защищенности работников ( $Y_{\text{п}}$ ,  $Y_{\text{в.п}}$ ) определяются соответственно отношением общей величины среднегодовых доходов среднесписочного работника как в пределах ( $D_{\text{п}}$ ) так и вне ( $D_{\text{в.п}}$ ) организации к величине прожиточного минимума (ПМ):

$$Y_{\text{п}} = \frac{D_{\text{п}}}{\text{ПМ}}; \quad Y_{\text{в.п}} = \frac{D_{\text{в.п}}}{\text{ПМ}}. \quad (9.2)$$

Совокупные доходы работника ( $D_{\text{сов}}$ ) складываются из доходов, полученных им в организации, и доходов, полученных вне ее:

$$D_{\text{сов}} = D_{\text{п}} + D_{\text{в.п}}. \quad (9.3)$$

Стоимостная оценка прожиточного минимума устанавливается в соответствии со стоимостной оценкой минимальной и рациональной потребительской корзины.

Функциональная зависимость уровня социальной защищенности работников имеет следующий вид:

$$Y_{\text{п}} = \frac{D_{\text{сов}}}{\text{ПМ}} \Rightarrow \max. \quad (9.4)$$

Исследуемый показатель будет равен единице, когда общая величина среднегодовых доходов одного работника будет равна прожиточному минимуму (цене рациональной потребительской корзины), соответственно больше или меньше единицы при превышении доходов над стоимостью прожиточного минимума (потребительской корзины) или наоборот. Какое значение показателя будет соответствовать условиям социальной защищенности персонала? Конечно, когда  $Y < 1$ , т. е. доходы ниже стоимости рациональной потребительской корзины, социальная защищенность работников не обеспечивается. Таким образом, социальную защищенность работников можно рассматривать, когда  $Y \geq 1$  при условии комплексного научного обоснования величины про-

житочного минимума. Представляется целесообразным рассмотреть уровневый подход к количественной оценке этого показателя, который графически показан на рис. 9.1.

*Первый уровень:  $Y < 1$ .* Социальная незащищенность работников.

*Второй уровень:  $Y = 1$ .* Минимальная социальная защищенность работников, гарантированная государством. Выполнение поставленного условия возможно, если минимальный размер оплаты труда, установленный государством, будет соответствовать величине прожиточного минимума.

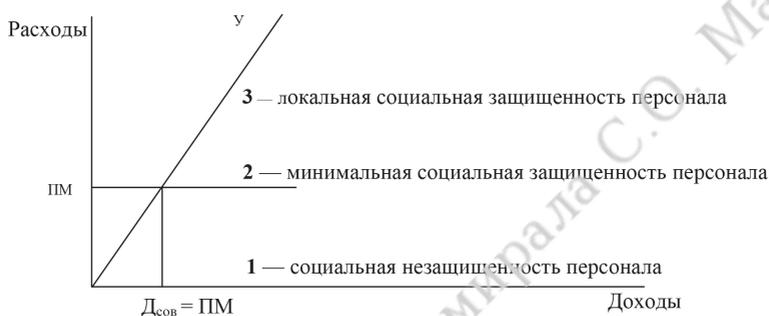


Рис. 9.1. Социальная защищенность персонала

*Третий уровень:  $Y > 1$ .* Локальная социальная защищенность работников, обеспечиваемая на внутрифирменном уровне. Выполнение этого условия зависит от эффективности деятельности организации и проводимой там социальной политики.

Уровень социальной защищенности работников, обеспечиваемого за счет его источников ( $Y_n$ ), определяется по формуле

$$Y_n = \frac{D_n}{ПМ} = \frac{D_{пр} + D_{кос}}{ПМ} \cdot K_{и.д}, \quad (9.5)$$

где  $D_{пр}$  — среднегодовая величина прямых доходов среднесписочного работника;  $D_{кос}$  — среднегодовая величина косвенных доходов среднесписочного работника;  $K_{и.д}$  — обобщающий коэффициент уменьшения реальных доходов работников из-за ряда факторов.

Объективность расчета показателя уровня социальной защищенности работников организации зависит: во-первых, от достоверности методики определения среднегодового дохода среднесписочного работника, получаемого им на предприятии; во-вторых, от полноты определения совокупности факторов, обуславливающих уровень социальной

защищенности и от обоснованности их (факторов) расчета; в-третьих, от достоверности расчета величины прожиточного минимума для конкретных условий проживания работника. Перечислим основные факторы, обуславливающие уровень социальной защищенности работников организации:

- производственно-экономическая эффективность деятельности;
- форма собственности организации;
- социально-экономическое влияние внешней среды.

*Первый фактор* влияет на уровень социальной защищенности персонала через:

- эффективность производства — ресурсоотдачу;
- ресурсовооруженность;
- производственную мощность (потенциал);
- используемый потенциал или общий результат функционирования применяемых ресурсов;
- технико-технологическое развитие организации;
- долю выручки (доходов), предназначенную для инвестиций в персонал, от общей величины выручки (дохода).

*Второй фактор* отражается на уровне социальной защищенности работников путем:

- увеличения доходов, получаемых работниками, за счет владения акциями собственной организации;
- уменьшения доходов, получаемых работниками, из-за необходимости выплаты дивидендов владельцам капитала;
- уменьшения доходов, получаемых работниками, из-за необходимости отчислений вышестоящей организации;

*Третий фактор* проявляется за счет:

- уменьшения доходов, реально получаемых работниками, из-за необходимости выплаты налогов, начисляемых на их доходы;
- уменьшения реальных доходов работников вследствие инфляции;
- уменьшения реальных доходов работников из-за дисбаланса между начисленной и выплаченной заработной платой.

Аналитически влияние первой группы факторов на уровень социальной защищенности работников выражается следующими зависимостями:

$$Y_n = \frac{R_{\text{воор}} \cdot \Theta_{\text{ф}} \cdot K_{\text{д}}}{\text{ПМ}}; \quad (9.6)$$

$$\mathcal{E}_\phi = \frac{\Pi_T}{R_{\text{воор}}} ; \quad (9.7)$$

$$\mathcal{E}_\phi = \frac{B_{\text{тр.п}}}{R_{\text{прим}}} , \quad (9.8)$$

где  $R_{\text{воор}}$  — ресурсовооруженность;  $\mathcal{E}_\phi$  — эффективность;  $\Pi_T$  — производительность труда;  $B_{\text{тр.п}}$  — выручка (доход) организации;  $R_{\text{прим}}$  — примененные ресурсы;  $K_d$  — коэффициент, характеризующий долю выручка (дохода), предназначенной для инвестиций в персонал, от общей величины выручка (дохода) организации.

Между показателем  $Y_n$  и второй группой факторов зависимость имеет следующий вид:

$$Y_n = \frac{D_n}{\text{ПМ}} \cdot K_{\text{и.д}} ; \quad (9.9)$$

$$K_{\text{и.д}} = K_{\text{ув.д}} - K_{\text{ум.д}} \quad (9.10)$$

где  $K_{\text{и.д}}$  — обобщающий коэффициент изменения реальных доходов работников организации вследствие ряда факторов;  $K_{\text{ув.д}}$  — коэффициент увеличения доходов работника за счет участия работника в собственности организации;  $K_{\text{ум.д}}$  — коэффициент уменьшения доходов работника за счет выплаты дивидендов владельцам капитала и отчислений вышестоящей организации.

Зависимость показателя  $Y_n$  от факторов третьей группы аналитически можно представить как

$$Y_n = F(K_n, K_{\text{инф}}, K_{\text{дисб}}), \quad (9.11)$$

где  $K_n$  — коэффициент налогообложения на доходы работников;  $K_{\text{инф}}$  — коэффициент инфляции;  $K_{\text{дисб}}$  — коэффициент дисбаланса между начислением и выплатой заработной платы работникам организации.

Таким образом, рекомендуемый обобщающий показатель уровня социальной защищенности может быть использован в качестве критерия оптимальности развития организации, обеспечивающего систему эффективного внутрифирменного социально-экономического управления.

#### 9.4. Государственные внебюджетные фонды

В современных экономических условиях государственные внебюджетные фонды являются активными участниками финансовых отноше-

ний по формированию и использованию финансовых ресурсов социального назначения путем активного внедрения страховых принципов при предоставлении социальных гарантий и услуг.

Государственными внебюджетными фондами России являются:

- Пенсионный фонд Российской Федерации;
- Фонд социального страхования Российской Федерации;
- Фонд обязательного медицинского страхования.

Используя специфические функции фондов, как важнейших инструментов регулирования социального развития, государство осуществляет социальные реформы, содействует повышению качества жизни населения. Это предопределяет место, занимаемое государственными внебюджетными фондами в финансовой системе страны при неразрывной связи с институтами бюджетного и налогового администрирования, которые устанавливаются законодательно и гарантируются механизмом государственного принуждения.

Можно выделить несколько этапов правового регулирования обязательных платежей, взимаемых в государственные социальные внебюджетные фонды:

– первый этап — с момента учреждения в России государственных социальных внебюджетных фондов (начало 90-х гг. XX в.) и до вступления в силу части первой Налогового кодекса РФ (1 января 1999 г.);

– второй этап — с момента принятия части первой Налогового кодекса РФ (1 июля 1998 г.) до введения в действие части второй Налогового кодекса РФ (1 января 2001 г.);

– третий этап — с момента введения в действие Ч. 2 Налогового кодекса РФ (1 января 2001 г.) до ее изменений с 1 января 2002 г., внесенных Федеральным законом от 31 декабря 2001 г. № 198-ФЗ;

– четвертый этап — с 1 января 2001 г. (введение единого социального налога) по 1 января 2010 г. (отмена единого социального налога);

– пятый этап — с 1 января 2010 г. (отмена гл. 24 Налогового кодекса РФ и введение страховых взносов в государственные социальные внебюджетные фонды) — по настоящее время.

Формальное выведение этих платежей из налоговой системы не изменило их правовой природы. Конструкция взносов, механизмы взимания и администрирования аналогичны тем, которые предусмотрены Налоговым кодексом РФ для налоговых платежей.

Специалисты в этой области выделяют ряд признаков страховых взносов, объединяющих их с публичными обязательными платежами фискального характера:

- установление таких взносов представительными органами власти;
- публичный характер;
- возникновение отношений по уплате страховых отношений в силу закона, независимо от воли участников (субъектов);
- обязательная регистрация плательщиков страховых взносов в государственные социальные внебюджетные фонды;
- регулярность и постоянный характер страховых взносов;
- определенный порядок и конкретные сроки уплаты, устанавливаемые нормативными правовыми актами;
- взыскание за просрочку уплаты страховых платежей в беспорядочном порядке недоимки, а также пени;
- применение финансовых санкций за сокрытие или снижение сумм выплат, на которые начисляют страховые платежи;
- контроль за полнотой начисления страховых взносов, а также за их распределением в бюджетной системе РФ и возвратом (зачетом) излишне уплаченных (взысканных) страховых взносов осуществляют сами государственные социальные внебюджетные фонды, посредством осуществления выездных и камеральных проверок, Федеральное казначейство и Минфин России;
- целевое назначение с одновременным преследованием публичных целей, обозначенных государством;
- закрепление в законодательстве отдельных элементов обложения (субъект страховых взносов, объект, ставка (тариф), льготы, сроки и порядок уплаты, ответственность плательщиков);
- участие в правоотношениях по уплате страховых взносов кредитных организаций;
- организация уплаты и взимания страховых взносов на основе базовых принципов правового регулирования налогообложения.

Для характеристики финансово-правового статуса государственных социальных внебюджетных фондов целесообразно выделить следующие их структурные элементы:

- цели и задачи финансовой деятельности соответствующих органов;
- функции органов в процессе осуществления ими финансовой деятельности;
- полномочия (права и обязанности), составляющие основное содержание финансово-правового статуса органов;
- формы и методы финансовой деятельности органов;
- гарантии как элемент финансово-правового статуса этих органов.

Основными задачами государственных социальных внебюджетных фондов как самостоятельных организаций, управляющих государственными финансовыми средствами, являются:

- финансовое обеспечение государственных гарантий и прав граждан на получение пенсий, пособий, бесплатной медицинской помощи;
- управление финансовыми средствами и поддержание стабильности финансовой системы государственного социального страхования;
- финансирование государственных целевых программ в социальной сфере и др.

Таким образом, финансово-правовой статус государственных социальных внебюджетных фондов будут составлять несколько блоков:

- целевой, включающий цели и задачи государственных внебюджетных фондов;
- функциональный, определяющий возложенные на фонды функции;
- содержательный, состоящий из прав и обязанностей фондов в финансовых правоотношениях;
- гарантийный, включающий в себя, прежде всего, бюджет государственных социальных внебюджетных фондов как основную финансовую гарантию их деятельности;
- санкционный (блок ответственности), раскрывающий сущность и меры, ответственности, применяемой к фондам.

Анализ законодательства, регулирующего деятельность государственных социальных внебюджетных фондов, позволил выделить общие функции, приведенные в табл. 9.3.

Таблица 9.3

### Функции государственных социальных внебюджетных фондов

Функции
<i>Аккумуляционная.</i> Формирование в обязательном порядке денежных средств посредством взимания страховых взносов для защиты от социально-экономических последствий в зависимости от социально-экономической ситуации в стране
<i>Сберегательная и накопительная.</i> Хранение аккумулированных денежных средств и размещение их (инвестирование) в целях увеличения их количества
<i>Обеспечительная.</i> Выплаты в установленных законом страховых или имеющих важное общественное или государственное значение случаях денежных средств гражданам, лично или через работодателей, участвующих в системе обязательного государственного страхования
<i>Информационно-превентивная.</i> Проведение комплекса мероприятий, направленных на снижение страховых рисков, пропаганду добровольного социального страхования, разъяснения основ финансового законодательства и процедуры функционирования данных фондов
<i>Контрольная.</i> Пенсионный фонд РФ и Фонд социального страхования РФ наделены полномочиями по контролю уплаты страховых взносов

Плательщиками страховых взносов являются:

- лица, производящие выплаты и иные вознаграждения физическим лицам: организации, индивидуальные предприниматели и физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями;
- индивидуальные предприниматели, адвокаты, медиаторы, нотариусы, занимающиеся частной практикой, арбитражные управляющие, оценщики, патентные поверенные и иные лица, занимающиеся в установленном законодательством РФ порядке частной практикой.

Объектом обложения страховыми взносами признаются выплаты и иные вознаграждения в пользу физических лиц, подлежащих обязательному социальному страхованию или доход, полученный плательщиком страховых взносов.

Законодательно установлены выплаты, не подлежащие обложению страховыми взносами, среди которых:

- государственные пособия, в том числе пособия по безработице, а также пособия и иные виды обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию;
- компенсационные выплаты в пределах норм, согласно законодательно установленному перечню;
- единовременная материальная помощь по законодательно установленным основаниям;
- материальная помощь, оказываемая работодателями своим работникам, не превышающая 4 000 руб. на одного работника за календарный год;
- плата за обучение работников по основным профессиональным образовательным программам и дополнительным профессиональным программам и др.

Тариф страхового взноса представляет собой величину страхового взноса на единицу измерения базы для исчисления страховых взносов, т. е. на рубль начисленных выплат физическому лицу. Установлены следующие базовые тарифы:

- на обязательное пенсионное страхование в пределах установленной предельной величины базы для исчисления страховых взносов по данному виду страхования — 26 %;
- на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством в пределах установленной предельной величины базы для исчисления страховых взносов по данному виду страхования — 2,9 %;
- на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством в отношении выплат

и иных вознаграждений в пользу иностранных граждан и лиц без гражданства, временно пребывающих в России (за исключением высококвалифицированных специалистов), в пределах установленной предельной величины базы по данному виду страхования — 1,8 %;

– на обязательное медицинское страхование — 5,1 %.

Однако законодательно предусмотрен переходный период. Так, в 2018 г. действуют тарифы страховых взносов, приведенные в табл. 9.4.

Таблица 9.4

**Тарифы страховых взносов для плательщиков, производящих выплаты физическим лицам, %**

База для исчисления страховых взносов	Обязательное пенсионное страхование (ОПС)	Обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством (ОСС)		Обязательное медицинское страхование (ОМС)
	в отношении выплат и иных вознаграждений в пользу физических лиц	в отношении выплат и иных вознаграждений в пользу граждан РФ	в отношении выплат и иных вознаграждений в пользу* иностранных граждан и лиц без гражданства, временно пребывающих в РФ	в отношении выплат и иных вознаграждений в пользу физических лиц
С суммы выплат в пределах установленной предельной величины базы для исчисления страховых взносов: на ОПС — 1021000 руб.; на ОСС — 815000 руб.	22,0	2,9	1,8	5,1**
С суммы выплат свыше установленной предельной величины базы для исчисления страховых взносов на ОПС	10,0	–	–	

\* За исключением иностранцев, признанных высококвалифицированными специалистами.

\*\* Для исчисления страховых взносов на ОМС предельная величина базы не устанавливается, соответственно страховой тариф взимается с полной суммы выплат, подлежащих обложению страховыми взносами.

Кроме того, законодательно предусмотрено понижение тарифов для определенных категорий плательщиков. Так, для организаций и индивидуальных предпринимателей, применяющих упрощенную систему налогообложения (УСН), с определенным основным видом экономической деятельности (классифицируемым на основании кодов видов деятельности в соответствии с ОКВЭД), предусматриваются пониженные тарифы, если их доходы за налоговый период не превышают 79 млн руб. (табл. 9.5).

Таблица 9.5

**Пониженные тарифы по ОПС, ОСС, ОМС  
для отдельных категорий плательщиков,  
производящих выплаты физическим лицам**

База для исчисления страховых взносов	Обязательное пенсионное страхование (ОПС)	Обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством (ОСС)	Обязательное медицинское страхование (ОМС)
С суммы выплат в пределах установленной предельной величины базы для исчисления страховых взносов: на ОПС — 1021000 руб.; на ОСС — 815000 руб.	20,0 %	0,0 %	0,0 %

А для судовладельцев, осуществляющих выплаты и иные вознаграждения членам экипажей судов, зарегистрированных в Российском международном реестре судов (за исключением судов, используемых для хранения и перевалки нефти, нефтепродуктов в морских портах РФ), за исполнение трудовых обязанностей члена экипажа судна страховые взносы практически отсутствуют, что показано в табл. 9.6.

Таблица 9.6

**Тарифы страховых взносов по выплатам членам экипажей судов, зарегистрированных в Российском международном реестре судов, %**

База для исчисления страховых взносов	Обязательное пенсионное страхование (ОПС)	Обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством (ОСС)	Обязательное медицинское страхование (ОМС)
С суммы выплат в пределах установленной предельной величины базы для исчисления страховых взносов: на ОПС — 1021000 руб.; на ОСС — 815000 руб.	0,0	0,0	0,0

Однако законодательно предусматриваются и дополнительные тарифы для отдельных категорий плательщиков страховых взносов на обязательное пенсионное страхование в размере 6 % и 9 %. Но в зависимости от установленного по результатам специальной оценки условий труда, взамен дополнительных тарифов страховых взносов (6 % и 9 %), применяются дополнительные тарифы на обязательное пенсионное страхование по классам условий труда (табл. 9.7).

Таблица 9.7

**Дополнительные тарифы страховых взносов на обязательное пенсионное страхование по классам условий труда**

Класс условий труда	Подкласс условий труда	Дополнительный тариф страхового взноса, %
Вредный	4	8,0
	3,4	7,0
	3,3	6,0
	3,2	4,0
	3,1	2,0
Допустимый	2	0,0
Оптимальный	1	0,0

Если предприниматель не осуществляет выплаты физическим лицам, то он обязан перечислить фиксированный размер страховых взносов, расчет которых приведен в табл. 9.8.

Таблица 9.8

**Исчисление страховых взносов плательщиками,  
не производящими выплат и иных вознаграждений  
физическим лицам в 2017 г.**

Обязательное пенсионное страхование (ОПС)		Обязательное медицинское страхование (ОМС)
Если доход не превышает 300 000 руб.	26546 руб.	5840 руб.
Если доход превышает 300 000 руб.	1 % (доплата по взносу) но не более восьмикратного фиксированного размера страховых взносов на обязательное пенсионное страхование	

Контроль за своевременное и в полном объеме перечисление страховых взносов в государственные внебюджетные фонды позволяет реализовывать социальные программы и осуществлять расходы гражданам на: социальное обеспечение по возрасту; социальное обеспечение по болезни, инвалидности, в случае потери кормильца, рождения и воспитания детей, безработицы, а также охрану здоровья и получение бесплатной медицинской помощи.

**Контрольные вопросы**

1. Сущность социальной политики государства.
2. Направления социальной политики государства.
3. Цели и задачи социальной политики государства.
4. Принципы социальной политики государства.
5. Функции социальной политики государства.
6. Объекты, предмет и субъекты социальной политики государства.
7. Понятие социального обеспечения населения.

8. Виды социального обеспечения населения.
9. Оценка уровня социальной защищенности работников.
10. Назначение и состав государственных внебюджетных фондов.
11. Характеристики финансово-правового статуса государственных внебюджетных фондов.
12. Функции государственных внебюджетных фондов.
13. Плательщики страховых взносов.
14. Объект обложения страховыми взносами.
15. Тарифы страховых взносов.

### Список литературы к Главе 9

1. Указ Президента РФ от 8 августа 2016 г. № 398 «Об утверждении приоритетных направлений деятельности в сфере оказания общественно полезных услуг».

2. Распоряжение Правительства РФ от 8 июня 2016 г. № 1144-р) о плане мероприятий («дорожной карте») «Поддержка доступа негосударственных организаций к предоставлению услуг в социальной сфере».

3. Федеральный Закон от 28 декабря 2013 г. № 442 «Об основах обслуживания граждан в РФ» (ред. от 21 июля 2014 г. № 256).

4. Распоряжение Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. № 1662-р «Об утверждении Концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 года».

5. Акатнова М. И. Право социального обеспечения России: учебник / М. И. Акатнова, А. Л. Благодир, Ю. В. Васильева. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Проспект, 2017. — 480 с.

6. Анисимова С. А. Социальная политика в системе социального обслуживания: учеб. пособие / С. А. Анисимова. — М.: Изд-во АПКППРО, 2016. — 186 с.

7. Бит-Шабо И. В. Государственные социальные внебюджетные фонды как субъекты финансовых правоотношений: монография / И. В. Бит-Шабо. — М.: Юрлитинформ, 2015. — 229 с.

8. Богданова О. Ю. Финансирование социальной защиты в Российской Федерации: монография / О. Ю. Богданова, Л. В. Богославцева, О. И. Карепина. — Ростов-на-Дону: АзовПечать, 2016. — 311 с.

9. Воронцова М. В. Социальная защита и социальное обслуживание населения: учеб.-методич. пособие / М. В. Воронцова, В. Е. Макаров. — Таганрог: Изд-во С. А. Ступина, 2015. — 317 с.

10. Кобылинская С. В. Право социального обеспечения: учеб. пособие / С. В. Кобылинская. — Краснодар: Изд-во КубГАУ, 2016. — 88 с.

11. Лаас Н. И. Социальная защита: учеб. пособие / Н. И. Лаас. — М.: Изд-во ГУУ, 2015. — 135 с.

12. Лаврентьева Е. А. Управление развитием предприятий водного транспорта в условиях социально-ориентированной рыночной экономики: монография / Е. А. Лаврентьева. — СПб.: Изд-во СПГУВК, 2000. — 247 с.

13. Лаврентьева Е. А. Проблемы социально-экономического развития предприятий в условиях рыночной экономики / Е. А. Лаврентьева // Финансы и инвестиции: сб. науч. тр. — СПб.: Изд-во СПГУВК, 2001. — Вып. 3. — С. 16–19.

14. Лаврентьева Е. А. Управление мотивацией труда — условие обеспечения социальной защищенности работников водного транспорта / Е. А. Лаврентьева // Актуальные проблемы транспорта: сб. науч.-технич. тр. — СПб.: Российская академия транспорта, 2001. — Т. 2. — С. 31–42.

15. Лаврентьева Е. А. Эффективное управление персоналом в условиях рынка / Е. А. Лаврентьева // Актуальные проблемы транспорта: сб. науч.-технич. тр. — СПб.: Российская академия транспорта, 2001. — Т. 3. — 22–37.

16. Лаврентьева Е. А. Экономические аспекты социального обеспечения моряков / Е. А. Лаврентьева // Морской флот. — 2003. — № 2. — С. 10–11.

17. Лаврентьева Е. А. Проблемы социальной защищенности работников водного транспорта: сб. статей / Е. А. Лаврентьева. — СПб.: Петровская Академия наук и искусств, 2003. — С. 44–52.

18. Лаврентьева Е. А. Социальные вопросы морского бизнеса / Е. А. Лаврентьева // Морские вести России. — 2003. — № 3. — С. 50–52.

19. Лаврентьева Е. А. Социальные вопросы в Сводной конвенции по труду в морском судоходстве / Е. А. Лаврентьева // Морские вести. — 2004. — № 23–24. — С. 14–15.

20. Лаврентьева Е. А. Роль социального обеспечения в морских трудовых стандартах / Е. А. Лаврентьева // Труды науч.-методич. конф., посвященной 195-летию образования в области водного коммуникаций России; СПб., 6–9 декабря 2004 г. — Т. II. — С. 144–146.

21. Лаврентьева Е. А. Условия обеспечения социальной защиты моряков в соответствии с международными требованиями сб. статей / Е. А. Лаврентьева. — СПб.: Петровская Академия наук и искусств, 2003. — С. 28–37.

22. Лаврентьева Е. А. Социальная защищенность российских моряков, работающих на судах под иностранным флагом / Е. А. Лаврентьева // Материалы науч.-технич. конф. проф.-препод. состава, научных сотрудников и курсантов. — СПб.: Изд-во ГМА им. адм. С. О. Макарова, 2011. — С. 308–311.

23. Лаврентьева Е. А. Политика доходов и заработной платы: учеб. пособие / Е. А. Лаврентьева, О. Н. Якубова; под общ. ред. Е. А. Лаврентьевой. — 7-е изд., испр. и доп. — СПб.: Изд-во ГУМРФ им. адм. С. О. Макарова, 2013. — 128 с.

24. Лаврентьева Е. А. Управление социально-трудовыми отношениями. Практикум: учеб. пособие / Е. А. Лаврентьева, О. Н. Якубова. — СПб.: Изд-во ГУМРФ им. адм. С. О. Макарова, 2016. — 84 с.

25. Лаврентьева Е. А. Управление социально-трудовыми отношениями в судовых экипажах: учебник / Е. А. Лаврентьева. — СПб.: Изд-во ГУМРФ им. адм. С. О. Макарова, 2016. — 276 с.

26. Ногина О. А. Проблемы правового регулирования управления финансовыми средствами государственных внебюджетных фондов / О. А. Ногина // Финансовое право. — 2005. — № 1. — С. 19–21.

27. Поротькин Е. С. Государственные внебюджетные фонды Российской Федерации: учеб. пособие / Е. С. Поротькин, В. К. Поротькина. — Самара: Изд-во САГМУ, 2015. — 133 с.

28. Покачалова Е. В. Фискальная природа страховых взносов в государственные социальные внебюджетные фонды РФ и их соотношение с налоговыми платежами / Е. В. Покачалова // Очерки налогового-правовой науки современности; под общ. ред. Е. О. Грачевой, П. П. Кучерявенко. — М.–Харьков: Право, 2013. — 614 с.

29. Шарин В. И. Основы социальной политики и социальной защиты: учеб. пособие / В. И. Шарин. — М.: ИНФРА-М, 2016. — 381 с.

## Глава 10. ПОСОБИЯ И КОМПЕНСАЦИИ ЗА СЧЕТ ФОНДА СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ РФ

### 10.1. Пособия работникам на случай временной нетрудоспособности

Пособие по временной нетрудоспособности в России гарантируется законодательством РФ.<sup>1</sup> Перечень застрахованных лиц приведен в табл. 10.1.

*Таблица 10.1*

#### Застрахованные лица на случай временной нетрудоспособности

Застрахованные лица	Условия трудовой деятельности
Лица, подлежащие обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности (граждане России, постоянно или временно проживающие на территории России иностранные граждане и лица без гражданства, а также иностранные граждане и лица без гражданства, временно пребывающие в России)	<ul style="list-style-type: none"><li>– работают по трудовому договору, в том числе руководители организаций, являющиеся единственными участниками (учредителями), членами организаций, собственниками их имущества;</li><li>– являются государственными гражданскими и муниципальными служащими;</li><li>– замещают государственные должности Российской Федерации, государственные должности субъекта РФ, а также муниципальные должности, замещаемые на постоянной основе;</li><li>– являются членами производственного кооператива, принимающие личное трудовое участие в его деятельности;</li><li>– являются священнослужителями;</li><li>– осуждены к лишению свободы и привлечены к оплачиваемому труду</li></ul>

<sup>1</sup> Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ; Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»

Таблица 10.1  
(Окончание)

<p>Адвокаты, индивидуальные предприниматели, члены крестьянских (фермерских) хозяйств, физические лица, не признаваемые индивидуальными предпринимателями (нотариусы, занимающиеся частной практикой, иные лица, занимающиеся в установленном законодательством РФ и порядке частной практикой), члены семейных (родовых) общин коренных малочисленных народов Севера</p>	<p>– добровольно вступили в отношения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности; – уплачивают за себя страховые взносы в ФСС РФ</p>
<p>Иностранцы граждане и лица без гражданства, временно пребывающие в РФ (за исключением высококвалифицированных специалистов)</p>	<p>уплата за них страховых взносов страхователями за период не менее шести месяцев, предшествующих месяцу, в котором наступил страховой случай</p>

Назначение и выплата пособия по временной нетрудоспособности осуществляются на основании листка нетрудоспособности, выданного медицинской организацией в форме документа на бумажном носителе или (с письменного согласия застрахованного лица) сформированного и размещенного в информационной системе страховщика в форме электронного документа, подписанного с использованием усиленной квалифицированной электронной подписи медицинским работником и медицинской организацией. Это возможно в случае, если медицинская организация и страхователь являются участниками системы информационного взаимодействия по обмену сведениями в целях формирования листка нетрудоспособности в форме электронного документа.

Форма, порядок выдачи и порядок оформления листков нетрудоспособности, а также порядок формирования листков нетрудоспособности в форме электронного документа устанавливается федеральным органом исполнительной власти и Фондом социального страхования РФ. Порядок информационного взаимодействия страховщика, страхователей, медицинских организаций и федеральных государственных учреждений медико-социальной экспертизы по обмену сведениями в целях формирования листка нетрудоспособности в форме электронного документа утверждается Правительством РФ. Получить информацию о сформированных электронных листках нетрудоспособности работник и работодатель могут в Личных кабинетах, размещенных на сайте ФСС РФ, доступ к которым обеспечивается при наличии логина и пароля к Единому portalу государственных и муниципальных услуг (функций).

Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается работникам при наступлении страховых случаев:

- утраты трудоспособности вследствие заболевания или травмы, в том числе в связи с операцией по искусственному прерыванию беременности или осуществлением экстракорпорального оплодотворения;

- необходимости осуществления ухода за больным членом семьи;

- карантина работника а также карантина ребенка в возрасте до семи лет, посещающего дошкольную образовательную организацию, или другого члена семьи, признанного недееспособным;

- осуществления протезирования по медицинским показаниям в стационарном специализированном учреждении;

- долечивания в санаторно-курортных организациях, расположенных на территории РФ, непосредственно после оказания медицинской помощи в стационарных условиях;

- кроме того, когда заболевание или травма наступили в течение 30 календарных дней со дня прекращения работы по трудовому договору, служебной или иной деятельности либо в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

Пособие выплачивается за календарные дни (в том числе и нерабочие праздничные дни), приходящиеся на период, за который учитывается заработная плата, или на период временной нетрудоспособности, за исключением календарных дней, приходящихся на периоды, за которые пособие по временной нетрудоспособности не назнача-

ется. Основания обеспечения, источник финансирования и условия выплаты пособия по временной нетрудоспособности представлены в Приложении 7.

Назначение и выплата пособия по временной нетрудоспособности осуществляются:

- страхователем (работодателем);
- территориальным органом ФСС РФ;
- несколькими страхователями (работодателями, при работе по совместительству).

*Пособие назначается и выплачивается работодателем по месту работы (службы, иной деятельности), если обращение за ним последовало не позднее шести месяцев со дня восстановления трудоспособности (установления инвалидности), а также окончания периода освобождения от работы в случаях ухода за больным членом семьи, карантина, протезирования и долечивания. Пособие назначается и выплачивается в случае утраты работником трудоспособности вследствие заболевания или травмы в течение 30 календарных дней со дня прекращения работы по трудовому договору, служебной или иной деятельности. При обращении за пособием по временной нетрудоспособности по истечении шестимесячного срока решение о назначении пособия принимается территориальным органом ФСС РФ.*

Работодатель назначает пособие по временной нетрудоспособности в течение десяти календарных дней со дня представления листка нетрудоспособности. Застрахованное лицо представляет справку с места работы о сумме заработка иных выплат и вознаграждений за два календарных года. В случае если работник не имеет возможности представить справку о сумме заработка с места (мест) работы у другого работодателя, например, в связи с прекращением деятельности этим работодателем, работодатель, назначающий и выплачивающий пособие, по заявлению работника направляет запрос в территориальный орган ПФР о представлении сведений о заработной плате, иных выплатах и вознаграждениях работника у соответствующего работодателя на основании сведений индивидуального (персонифицированного) учета в системе обязательного пенсионного страхования. После представления работником справки производится перерасчет назначенного пособия за все прошлое время, но не более чем за три предшествующих года.

Своевременно не полученное работником пособие выплачивается за все прошлое время, но не более чем за три года, предшествующих обращению за ним. Пособие, не полученное работником полностью или частично по вине работодателя, выплачивается за все прошлое время без ограничения каким-либо сроком. Выплата пособия осуществляется работодателем в ближайший после назначения пособия день в порядке, установленном для выплаты заработной платы.

*Пособие назначается и выплачивается территориальным органом ФСС РФ в течение десяти календарных дней со дня поступления соответствующего заявления и необходимых документов от:*

– застрахованных лиц, добровольно вступивших в отношения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности;

– застрахованного лица, утратившего трудоспособность вследствие заболевания или травмы в течение 30 календарных дней со дня прекращения работы по трудовому договору, служебной или иной деятельности, в течение которой оно подлежало обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности, а также других работников в случаях:

– прекращения деятельности работодателем на день обращения работником за пособием по временной нетрудоспособности;

– отсутствия возможности выплаты пособия работодателем в связи с недостаточностью денежных средств на его счетах;

– отсутствия возможности установления местонахождения работодателя и его имущества;

– если на день обращения работника за пособием в отношении работодателя проводятся процедуры банкротства.

Выплата пособий по временной нетрудоспособности осуществляется территориальным органом ФСС РФ, через организацию федеральной почтовой связи, кредитную либо иную организацию по заявлению получателя.

*Пособие по нетрудоспособности может назначаться и выплачиваться несколькими работодателями по месту (местам) работы (службы и иной деятельности) работника, работающего по совместительству. При этом законодательством РФ предусмотрены особенности назначения пособия при различных вариантах занятости работника, которые приведены в табл. 10.2.*

### Особенности назначения пособия при различных вариантах занятости работника

Занятость работника на момент наступления страхового случая	Назначение и выплата пособия по временной нетрудоспособности
Работник занят у нескольких работодателей (в двух предыдущих календарных годах был занят у тех же работодателей)	Пособие назначается и выплачивается работодателями <b>по каждому месту</b> работы (службы, иной деятельности) исходя из среднего заработка за время работы у работодателя, назначающего и выплачивающего пособие на основании листка нетрудоспособности, который представляется по каждому месту работы
Работник занят у нескольких работодателей (в двух предыдущих календарных годах был занят у других работодателей)	Пособие назначается и выплачивается работодателем по одному из последних мест работы (службы, иной деятельности) <b>по выбору</b> застрахованного лица на основании листка нетрудоспособности, справки (ее копии) о сумме заработной платы с места работы у другого работодателя, справки (ее копии) с места работы (службы, иной деятельности) у другого страхователя о том, что назначение и выплата пособия этим работодателем не осуществлялась
Работник занят у нескольких работодателей (в двух предыдущих календарных годах был занят как у этих, так и у других работодателей)	<p><b>По выбору</b> работника пособие назначается и выплачивается:</p> <p><b>по всем местам</b> работы (службы, иной деятельности) исходя из среднего заработка за время работы (службы, иной деятельности) у работодателя, назначающего и выплачивающего пособие на основании листка нетрудоспособности, который представляется по каждому месту работы</p> <p><b>по одному из последних мест</b> работы (службы, иной деятельности) на основании листка нетрудоспособности, справки (ее копии) о сумме заработной платы с места работы у другого работодателя, справки (ее копии) с места работы (службы, иной деятельности) у другого работодателя о том, что назначение и выплата пособия этим работодателем не осуществлялась</p>

*Размер пособия по временной нетрудоспособности*

Размер пособия по временной нетрудоспособности зависит от страхового стажа работника и установлен в процентах к его среднему заработку. Порядок установления размера пособия в зависимости от продолжительности страхового стажа работника представлен в табл. 10.3.

*Таблица 10.3*

**Размера пособия по временной нетрудоспособности  
в зависимости от продолжительности страхового стажа работника**

Основания к выплате пособия по временной нетрудоспособности работнику	Размер пособия по временной нетрудоспособности
Утрата трудоспособности работником вследствие заболевания или травмы, при карантине, протезировании по медицинским показаниям и долечивании в санаторно-курортных организациях непосредственно после оказания медицинской помощи в стационарных условиях	Определяется в зависимости от продолжительности страхового стажа работника: – при страховом стаже 8 и более лет — 100 % среднего заработка; – при страховом стаже от 5 до 8 лет — 80 % среднего заработка; – при страховом стаже до 5 лет — 60 % среднего заработка
Уход за больным ребенком:  – при лечении ребенка в амбулаторных условиях   – при лечении ребенка в стационарных условиях	За первые десять календарных дней в размере, определяемом в зависимости от продолжительности страхового стажа работника, за последующие дни в размере 50 % среднего заработка  Определяется в зависимости от продолжительности страхового стажа работника: – при страховом стаже 8 и более лет — 100 % среднего заработка; – при страховом стаже от 5 до 8 лет — 80 % среднего заработка; – при страховом стаже до 5 лет — 60 % среднего заработка

Таблица 10.3  
(Окончание)

<p>Уход за больным членом семьи при его лечении в амбулаторных условиях, за исключением случаев ухода за больным ребенком</p>	<p>Определяется в зависимости от продолжительности страхового стажа работника:          – при страховом стаже 8 и более лет — 100 % среднего заработка;          – при страховом стаже от 5 до 8 лет — 80 % среднего заработка;          – при страховом стаже до 5 лет — 60 % среднего заработка</p>
<p>Утрата трудоспособности работником до периода простоя и продолжающейся в период простоя</p>	<p>За период простоя в том же размере, в каком сохраняется за это время заработная плата, но не выше размера пособия по временной нетрудоспособности, которое работник получал бы по общим правилам</p>

При страховом стаже работника менее шести месяцев, пособие по временной нетрудоспособности выплачивается в размере, не превышающем за полный календарный месяц МРОТ (с 1 июля 2017 г. МРОТ равен 7800 руб.). В районах и местностях, в которых в установленном порядке применяются районные коэффициенты к заработной плате, размер пособия определяется с учетом этих районных коэффициентов. В случае наступления нетрудоспособности работника после прекращения работы по трудовому договору, служебной или иной деятельности, в течение которой оно подлежит обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности, пособие выплачивается в размере 60 % среднего заработка.

*Порядок исчисления пособия по временной нетрудоспособности*

**Этап 1.** Определяется средний размер заработка работника за расчетный период. Размер среднего заработка за расчетный период определяется за последние два календарных года, которые предшествовали году наступления временной нетрудоспособности сотрудника (расчетный период). При этом учитываются все виды выплат и иных вознаграждений в его пользу в сумме, не превышающей установленную в соответствии с Федеральным законом от 24.07.2009 N 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обя-

зательного медицинского страхования» (за период по 31.12.2016 включительно), а также в соответствии с законодательством РФ о налогах и сборах (начиная с 01.01.2017) на соответствующий календарный год предельную величину базы для начисления страховых взносов в ФСС РФ. Особенности определения размера среднего заработка работника за расчетный период за последние два календарных года представлены в Приложении 8.

**Этап 2.** Определяется средний дневной заработок работника. Средний дневной заработок для исчисления пособия по временной нетрудоспособности определяется путем деления суммы среднего заработка за расчетный период на 730. Если работник в расчетном периоде не имел заработка либо средний заработок в расчете за полный календарный месяц при сравнении ниже МРОТ, то средний дневной заработок определяется путем деления МРОТ, увеличенного в 24 раза, на 730. Если работник, добровольно уплативший страховые взносы в ФСС РФ в размере стоимости страхового года за календарный год, предшествующий календарному году, в котором наступила временная нетрудоспособность, то средний дневной заработок определяется путем деления МРОТ, на число календарных дней каждого календарного месяца, на которые приходится страховой случай.

*Пример. Расчет среднего дневного заработка. Тимофеев Т. М., сотрудник судоходной компании ООО «Нева», болел с 9 по 20 февраля 2017 г. В расчетном периоде (2015 – 2016 гг.) работнику были начислены выплаты в сумме:*

*– в 2015 г. — 680 000 руб., что больше предельной базы для начисления взносов на ВНиМ (670 000 руб.);*

*– в 2016 г. — 610 000 руб., что меньше предельной базы для начисления взносов на ВНиМ (718 000 руб.).*

*Общая сумма выплат, учитываемых при расчете больничного, составит 1 280 000 руб. (670 000 руб. + 610 000 руб.). Средний дневной заработок для выплаты больничного составит 1 753,42 руб. (1 280 000 руб. / 730 дн.).*

**Этап 3.** Определяется размер дневного пособия работника. Размер дневного пособия по временной нетрудоспособности исчисляется путем умножения среднего дневного заработка работника на размер пособия, установленного в процентном выражении к среднему заработку с учетом страхового стажа работника.

*Пример расчета страхового стажа. Тимофеев Т. М., сотрудник судоходной компании ООО «Нева», болел с 9 по 20 февраля 2017 г. В организации*

он работает со 2 марта 2013 г. Согласно записям в трудовой книжке с 9 августа 2011 г. по 20 февраля 2013 г. он работал в организации ООО «Балтика», до того нигде не работал. Стаж работы Тимофеева Т. М. составил:

– в организации ООО «Балтика» — 1 полный год (2012 г.) 5 полных месяцев (сентябрь – декабрь 2011 г., январь 2013 г.) 43 дня (с 9 по 31 августа 2011 г., с 1 по 20 февраля 2013 г.);

– в организации ООО «Нева» — 3 полных года (2014, 2015 и 2016 гг.) 10 полных месяцев (апрель – декабрь 2013 г., январь 2017 г.) 38 дней (со 2 по 31 марта 2013 г., с 1 по 8 февраля 2017 г.).

Общий стаж работы Тимофеева Т. М. — 4 года 15 месяцев 81 день (1 год + 3 года + 5 месяцев + 10 месяцев + 43 дня + 38 дней). Переводим 81 день в месяцы и получаем 2 полных месяца (21 день отбрасываем), количество месяцев увеличивается до 17 (15 мес. + 2 мес.). Переводим 17 месяцев в годы и получаем 1 год 5 месяцев, количество лет увеличивается до 5 (4 года + 1 год). Страховой стаж Тимофеева Т. М. на момент болезни — 5 лет 5 месяцев.

Если работник имеет страховой стаж менее шести месяцев, в случае если исчисленное пособие в расчете за полный календарный месяц превышает МРОТ, то размер дневного пособия определяется путем деления МРОТ на число календарных дней в календарном месяце, когда у работника была временная нетрудоспособность.

**Этап 4.** Определяется сумма пособия по временной нетрудоспособности. Для определения окончательной суммы пособия по временной нетрудоспособности необходимо размер дневного пособия по временной нетрудоспособности умножить на число календарных дней, приходящихся на период временной нетрудоспособности по больничному листу.

**Пример определения количества оплачиваемых дней нетрудоспособности.** Тимофеев Т. М. со 2 по 9 февраля 2017 г. был в отпуске без сохранения заработной платы, а болел с 9 по 20 февраля 2017 г. (12 календарных дней). Пособие по временной нетрудоспособности Тимофеев Т. М. получит только за 11 дней болезни (с 10 по 20 февраля 2017 г.).

**Пример расчета пособия при болезни или травме.** Тимофеев Т. М. болел в феврале 2017 г., и ему положено пособие по временной нетрудоспособности за 11 календарных дней. Средний дневной заработок Тимофеева Т. М. равен 1 753,42 руб., страховой стаж — 5 лет 5 месяцев. Тимофееву надо выплатить пособие в сумме 15 430,10 руб. ( $1\,753,42 \text{ руб./дн.} \cdot 80\% \cdot 11 \text{ дн.}$ ), из которых:

- 4 208,21 руб. ( $1\,753,42 \text{ руб./дн.} \cdot 80\% \cdot 3 \text{ дн.}$ ) — за счет работодателя;
- 11 221,89 руб. ( $15\,430,10 \text{ руб.} - 4\,208,21 \text{ руб.}$ ) — за счет ФСС.

В районах и местностях, в которых применяются районные коэффициенты к заработной плате, размер пособия определяется с учетом этих районных коэффициентов.

*Предельная величина базы для начисления страховых взносов на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности, уплачиваемых в ФСС РФ*

Данные о предельной величине базы для начисления страховых взносов на обязательное социальное страхование, уплачиваемых в ФСС РФ, ежегодно публикуются на основании Постановления Правительства РФ. На 2017 г. предельная величина базы для начисления страховых взносов в отношении каждого физического лица работодателя с учетом ее ежегодной индексации составляет 755 000 руб. Сводные данные по предельным величинам базы для начисления страховых взносов на обязательное социальное страхование, уплачиваемых в ФСС РФ с 2010 по 2017 гг., представлены в Приложении 9.

**Пример комплексного расчета пособия по временной нетрудоспособности.** Сотрудник компании ООО «Нева» Тимофеев Т. М. болел с 9 по 20 февраля 2017 г. При этом со 2 по 9 февраля он был в отпуске за свой счет. В компании Тимофеев работает со 2 марта 2013 г. Согласно записям в трудовой книжке с 9 августа 2011 г. по 20 февраля 2013 г. он работал в организации ООО «Балтика», до того нигде не работал. Расчетный период для исчисления пособия Тимофееву — 2015 и 2016 гг. Предельная база для начисления взносов в эти годы составляет:

– в 2015 г. — 670 000 руб.;

– в 2016 г. — 718 000 руб.

Суммы выплат работнику, облагаемых взносами составили:

– за 2015 г. — 680 000 руб.;

– за 2016 г. — 610 000 руб.

При расчете больничного надо учесть выплаты в общей сумме 1 280 000 руб.:

– 670 000 руб. за 2015 г. (680 000 руб. > 670 000 руб.);

– 610 000 руб. за 2016 г. (610 000 руб. < 718 000 руб.).

Средний дневной заработок для оплаты больничного составит 1 753,42 руб. (1 280 000 руб. / 730 дн.).

Стаж работы Тимофеева Т. М. составил:

– в ООО «Балтика» — 1 полный год (2012 г.) 5 полных месяцев (сентябрь – декабрь 2011 г., январь 2013 г.) 43 дня (с 9 по 31 августа 2011 г., с 1 по 20 февраля 2013 г.);

– в ООО «Нева» — 3 полных года (2014, 2015 и 2016 гг.) 10 полных месяцев (апрель – декабрь 2013 г., январь 2017 г.) 38 дней (со 2 по 31 марта 2013 г., с 1 по 8 февраля 2017 г.).

Общий стаж работы Тимофеева Т. М. — 4 года 15 месяцев 81 день (1 год + 3 года + 5 месяцев + 10 месяцев + 43 дня + 38 дней). Переводим 81 день в месяцы и получаем 2 полных месяца (21 день отбрасываем), количество месяцев увеличивается до 17 (15 мес. + 2 мес.). Переводим 17 месяцев в годы и получаем 1 год 5 месяцев, количество лет увеличивается до 5 (4 года + 1 год). Страховой стаж Тимофеева Т.М. на момент болезни — 5 лет 5 месяцев. Поэтому пособие выплачивается в размере 80 % среднего заработка. Пособие Тимофеев Т. М. получит только за 11 дней болезни (с 10 по 20 февраля 2017 г.), так как больничный за время отпуска за свой счет не оплачивается.

Сумма пособия за оплачиваемые дни болезни составит 15 430,10 руб. (1 753,42 руб./дн. · 80 % · 11 дн.), из которых:

– 4 208,21 руб. (1 753,42 руб./дн. · 80 % · 3 дн.) оплачивается за счет работодателя;

– 11 221,89 руб. (15 430,10 руб. – 4 208,21 руб.) — за счет ФСС.

Законодательно определены условия как для снижения размера пособия по временной нетрудоспособности, так и отказа в его назначении (табл. 10.4).

Следует учитывать, что при наличии одного или нескольких оснований для снижения пособия по временной нетрудоспособности размер пособия не может превышать за полный календарный месяц МРОТ, а в районах и местностях, в которых в установленном порядке применяются районные коэффициенты к заработной плате, размер пособия не может превышать МРОТ с учетом этих коэффициентов.

Таблица 10.4

**Условия снижения размера пособия по временной нетрудоспособности**

Основания для снижения размера пособия по временной нетрудоспособности	Порядок снижения размера пособия по временной нетрудоспособности
Нарушение застрахованным лицом без уважительных причин в период временной нетрудоспособности режима, предписанного лечащим врачом	Со дня, когда было допущено нарушение

Таблица 10.4  
(Окончание)

Неявка застрахованного лица без уважительных причин в назначенный срок на врачебный осмотр или на проведение медико-социальной экспертизы	
Заболевание или травма, наступившие вследствие алкогольного, наркотического, токсического опьянения или действий, связанных с таким опьянением	За весь период нетрудоспособности

Пособие по временной нетрудоспособности не назначается работнику за следующие периоды:

– за период освобождения работника от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты в соответствии с законодательством РФ, за исключением случаев утраты трудоспособности работником вследствие заболевания или травмы в период ежегодного оплачиваемого отпуска;

– за период отстранения от работы в соответствии с законодательством Российской Федерации, если за этот период не начисляется заработная плата;

– за период заключения под стражу или административного ареста;

– за период проведения судебно-медицинской экспертизы;

– за период простоя.

Основаниями для отказа работнику в назначении пособия по временной нетрудоспособности являются:

– наступление временной нетрудоспособности в результате установленного судом умышленного причинения застрахованным лицом вреда своему здоровью или попытки самоубийства;

– наступление временной нетрудоспособности вследствие совершения застрахованным лицом умышленного преступления.

## 10.2. Пособия гражданам, имеющим детей

В настоящее время в России пособия работникам, имеющим детей, выплачиваются по государственному социальному страхованию в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2006 № 255-ФЗ

«Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» и Федеральным законом от 19.05.1995 № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей». В соответствии с действующим законодательством насчитывается восемь видов пособий по государственному социальному страхованию в этой области. Это следующие виды пособий: пособие по беременности и родам; единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности; единовременное пособие при рождении ребенка; ежемесячное пособие по уходу за ребенком; пособие на ребенка; единовременное пособие при передаче ребенка на воспитание в семью; единовременное пособие беременной жене военнослужащего, проходящего военную службу по призыву; ежемесячное пособие на ребенка военнослужащего, проходящего военную службу по призыву.

#### *Пособие по беременности и родам*

Право на пособие по беременности и родам имеют женщины:

- подлежащие обязательному социальному страхованию в связи с материнством (работающие по трудовому договору);
- безработные;
- обучающиеся по очной форме обучения;
- проходящие военную службу по контракту;
- усыновившие ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев и относящиеся к перечисленным категориям.

Пособие по беременности и родам назначается, если обращение за ним последовало не позднее шести месяцев со дня окончания отпуска по беременности и родам. Выплачивается пособие по беременности и родам суммарно за весь период отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности — 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов — 86, при рождении двух или более детей — 110) календарных дней после родов.

При усыновлении ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев пособие по беременности и родам выплачивается со дня его усыновления и до истечения 70 (в случае одновременного усыновления двух и более детей — 110) календарных дней со дня рождения ребенка (детей).

*Женщинам, подлежащим обязательному социальному страхованию в связи с материнством, работающим по трудовому договору как по основному месту работы, так и на условиях внешнего совместительства, пособие по беременности и родам назначается и выплачива-*

ется работодателем (работодателями) по месту работы в течение десяти календарных дней с даты приема документов (заявления о назначении, листка нетрудоспособности, справки о сумме заработка, из которого должно быть исчислено пособие, справки (справок) о том, что назначение и выплата пособий другим работодателем не производятся). Выплата пособий осуществляется в ближайший после назначения пособий день, установленный для выплаты заработной платы.

Пособие по беременности и родам рассчитывается исходя из среднего заработка женщины за два календарных года, предшествующих году наступления отпуска по беременности и родам, в том числе за время работы (службы, иной деятельности) у другого работодателя. В случае назначения и выплаты пособия по всем местам работы средний заработок у другого работодателя не учитывается. Средний заработок женщины, учитывается за каждый календарный год в сумме, не превышающей предельную величину базы, установленную на соответствующий календарный год для начисления страховых взносов в ФСС РФ. Предельная величина базы для начисления страховых взносов в ФСС РФ представлена в табл. 10.5.

Таблица 10.5

**Размер минимальной и максимальной величин  
ежемесячного пособия по уходу за ребенком, руб.**

Размер минимальной и максимальной величин ежемесячного пособия по уходу за ребенком	Коэффициент индексации	Минимальный размер пособия. Размер пособия неработающим гражданам, осуществляющим уход за ребенком		Максимальный размер пособия лицам, проходящим военную службу по контракту	Данные для расчета размера ежемесячного пособия лицам, подлежащим обязательному социальному страхованию	
		По уходу за первым ребенком	По уходу за вторым и последующими детьми		Предельная величина среднего дневного заработка для исчисления пособия	Максимальный размер пособия с учетом предельной величины среднего дневного заработка
С 01.02.2017	1,054	3 065,69	6 131,37	12 262,76	1901,37	23 120,66
С 01.01.2017	–	2 908,62	5 817,24	11 634,50	1901,37	23 120,66
С 01.02.2016	1,07	2 908,62	5 817,24	11 634,50	1 772,60	21 554,82
С 01.01.2016	–	2 718,34	5 436,67	10 873,36	1 772,60	21 554,82

В случаях если женщина не имела заработка, или средний заработок, рассчитанный за эти периоды, в расчете за полный календарный месяц равен или ниже минимального размера оплаты труда, средний заработок женщины принимается равным МРОТ, установленному на день наступления страхового случая (с 1 июля 2017 г. МРОТ равен 7800 руб.).

Средний дневной заработок для исчисления пособия по беременности и родам определяется путем деления суммы начисленного заработка за два календарных года на 730 (число календарных дней в указанном периоде), кроме календарных дней, приходящихся на:

- периоды временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком. В этом случае соответствующие календарные годы (год) по заявлению женщины могут быть заменены для расчета среднего заработка предшествующими календарными годами (годом), если это приведет к увеличению размера пособия;

- период освобождения работницы от работы с полным или частичным сохранением заработной платы, если на сохраняемую заработную плату за этот период не начислялись страховые взносы в ФСС.

Важно то, что средний дневной заработок для исчисления пособия не может превышать величины, рассчитанной путем деления на 730 суммы предельных величин базы для начисления взносов в ФСС РФ на два календарных года, предшествующих году наступления отпуска по уходу за ребенком.

Средний дневной заработок для исчисления пособия по беременности и родам в случаях, если женщина не имела заработка или средний заработок, рассчитанный за эти периоды, в расчете за полный календарный месяц равен или ниже минимального размера оплаты труда, определяется путем деления МРОТ, установленного на день наступления страхового случая, увеличенного в 24 раза, на 730.

Размер дневного пособия по беременности и родам исчисляется путем умножения среднего дневного заработка женщины на размер пособия, установленного в процентном выражении к среднему заработку.

Пособие по беременности и родам выплачивается женщине в размере 100 % среднего заработка. При страховом стаже менее шести месяцев пособие по беременности и родам выплачивается в размере, не превышающем за полный календарный месяц МРОТ.

Размер пособия по беременности и родам определяется путем умножения размера дневного пособия на число календарных дней, приходящихся на период отпуска по беременности и родам.

**Пример расчета пособия по беременности и родам.** Менеджер судоходной компании ООО «Нева» А. В. Дежнева представила в бухгалтерию больничный листок, подтверждающий декретный отпуск. Период отпуска составляет 140 календарных дней (с 17 января по 4 июня 2016 г. включительно). Страховой стаж Дежневой более шести месяцев. Расчетным периодом будет время с 1 января 2014 г. по 31 декабря 2015 г. Количество календарных дней в 2014–2015 гг. равно 730. Календарных дней, исключаемых из расчетного периода, у сотрудницы не было. За это время Дежневой начислена зарплата в сумме 1 231 080 руб., в том числе:

- за 2014 г. — 560 980 руб.;
- за 2015 г. — 670 100 руб.

Заработок Дежневой за 2014 г. не превысил предельного размера (560 980 руб. < 624 000 руб.). Поэтому при расчете пособия учитывается фактическая сумма заработка за 2014 г. (560 980 руб.). Заработок сотрудницы за 2015 г. превысил предельное значение (670 100 руб. > 670 000 руб.). Поэтому при расчете пособия учитывается предельный размер заработка (670 000 руб.). Таким образом, при расчете пособия заработок Дежневой за расчетный период учитывается в сумме 1 230 980 руб. (560 980 руб. + 670 000 руб.).

Средний дневной заработок составляет:  $1\,230\,980 \text{ руб.} : 730 \text{ дн.} = 1686,27 \text{ руб./дн.}$

Средний дневной заработок Дежневой (1686,27 руб./дн.) не превышает максимального значения (1772,60 руб./дн.). Поэтому средний заработок за полный календарный месяц бухгалтер рассчитал исходя из фактического среднего дневного заработка.

Дежневой положено пособие:  $1686,27 \text{ руб./дн.} \cdot 140 \text{ дн.} = 236\,077,80 \text{ руб.}$

**Пример расчета пособия по беременности и родам, когда часть расчетного периода сотрудница работала в другой организации.** Секретарь судоходной компании ООО «Нева» Е. В. Иванова представила в бухгалтерию больничный листок, подтверждающий декретный отпуск. Период отпуска составляет 140 календарных дней (с 13 января по 31 мая 2016 г. включительно). Иванова работает в организации с 1 октября 2014 г. Расчетный период — с 1 января 2014 г. по 31 декабря 2015 г. Количество календарных дней в 2014–2015 гг. равно 730. Календарных дней, исключаемых из расчетного периода, у сотрудницы не было. Иванова представила справку с предыдущего места работы о своем заработке за период с 1 января по 30 сентября 2014 года включительно. Ее доход у предыдущего работодателя, с которого были исчислены взносы в ФСС России в 2014 году, составил 340 000 руб. За расчетный период у нынешнего работодателя сотруднице были начислены следующие суммы:

– за 2014 г. — 50 000 руб.;

– за 2015 г. — 410 000 руб.

*Заработок Ивановой за каждый год в расчетном периоде не превышает предельного значения для начисления пособия (624 000 руб. за 2014 г. и 670 000 руб. за 2015 г.), поэтому его в полной сумме нужно учесть при расчете пособия: 340 000 руб. + 50 000 руб. + 410 000 руб. = 800 000 руб. Средний дневной заработок равен: 800 000 руб. / 730 дн. = 1095,89 руб./дн. Средний дневной заработок Ивановой (1095,89 руб./дн.) не превышает максимального значения (1772,60 руб./дн.). Поэтому средний заработок за полный календарный месяц бухгалтер рассчитал исходя из фактического среднего дневного заработка Ивановой полагается пособие по беременности и родам в сумме: 1095,89 руб./дн. · 140 дн. = 153 424,60 руб.*

*Безработным женщинам, таким как уволенным в связи с ликвидацией организации, прекращением деятельности в качестве индивидуальных предпринимателей, прекращением полномочий нотариусами и прекращением статуса адвоката, а также другим, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, в течение 12 мес., предшествовавших дню признания их безработными, пособие по беременности и родам назначается и выплачивается органами социальной защиты населения по месту жительства не позднее десяти дней с даты приема документов (заявление о назначении пособия по беременности и родам; листок нетрудоспособности; выписки из трудовой книжки с последнем месте работы, справки из службы занятости населения о признании безработными; справки из органа социальной защиты населения по месту жительства о том, что пособие не назначалось).*

Выплата пособия осуществляется не позднее 26 числа месяца, следующего за месяцем приема заявления с указанными выше документами. Размер пособия по беременности и родам этим женщинам составляет 300 руб. без учета индексации. С 1 февраля 2017 г. пособие по беременности и родам устанавливается в размере 613 руб. 14 коп.

*Женщины, обучающиеся по очной форме обучения в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, образовательных организациях дополнительного профессионального образования и научных организациях, пособие по беременности и родам назначается и выплачивается по месту учебы в течение десяти календарных дней с даты приема документов (заявления о назначении пособия; справки медицинской организации). Размер*

пособия по беременности и родам этим женщинам устанавливается в размере стипендии. Выплата пособия производится по месту учебы. Важно то, что пособие назначается и выплачивается по месту учебы вне зависимости от того, на какой основе осуществляется обучение в образовательном учреждении — платной или бесплатной.

*Женщинам, проходящим военную службу по контракту, службу в качестве лиц рядового и начальствующего состава в органах внутренних дел, в Государственной противопожарной службе, в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, в органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, в таможенных органах, пособие назначается и выплачивается по месту службы в течение десяти календарных дней с даты приема документов (заявления о назначении пособия по беременности и родам, справки медицинской организации). Размер пособия женщинам устанавливается в размере денежного довольствия.*

*Женщинам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев и относящимся к вышеперечисленным категориям, пособие по беременности и родам назначается и выплачивается по месту работы (службы, учебы) в течение десяти календарных дней с даты приема заявления о назначении пособия по беременности и родам с необходимыми документами. Перечень документов, а также размер пособия по беременности и родам определяется исходя из того, к какой из вышеперечисленных категорий относится женщина.*

*Единовременное пособие женщинам,  
вставшим на учет в медицинских учреждениях  
в ранние сроки беременности*

Право на единовременное пособие дополнительно к пособию по беременности и родам имеют женщины, вставшие на учет в медицинских организациях в ранние сроки беременности (до 12 недель):

- женщины, подлежащие обязательному социальному страхованию в связи с материнством (работающие по трудовому договору);
- безработные женщины;
- женщины, обучающиеся по очной форме обучения;
- женщины, проходящие военную службу по контракту.

Пособие назначается и выплачивается одновременно с пособием по беременности и родам, если справка о постановке на учет в ранние сроки беременности представляется вместе с документами, необходимыми для назначения и выплаты пособия по беременности и родам. Если данная справка представлена позже, то пособие назначается и вы-

плачивается не позднее десяти дней с даты приема справки о постановке на учет в ранние сроки беременности. Безработным женщинам пособие назначается не позднее десяти дней с даты приема заявления со всеми необходимыми документами, а выплата пособия осуществляется органами социальной защиты не позднее 26 числа месяца, следующего за месяцем приема заявления со всеми необходимыми документами. Размер единовременного пособия женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности с 1 февраля 2017 г. составляет 613 руб. 14 коп.

#### *Единовременное пособие при рождении ребенка*

Право на единовременное пособие при рождении ребенка имеет один из родителей либо лицо, его заменяющее. В случае рождения двух или более детей указанное пособие выплачивается на каждого ребенка. При рождении мертвого ребенка указанное пособие не выплачивается. Размер единовременного пособия при рождении с 1 февраля 2017 г. выплачивается в размере 16 350 руб. 33 коп.

#### *Ежемесячное пособие по уходу за ребенком*

Порядок расчета пособия:

1) ежемесячное пособие по уходу за ребенком исчисляется исходя из среднего заработка застрахованного лица, рассчитанного за два календарных года, предшествующих году наступления отпуска по уходу за ребенком, в том числе за время работы (службы, иной деятельности) у другого работодателя (других работодателей);

2) средний дневной заработок для исчисления ежемесячного пособия по уходу за ребенком определяется путем деления суммы начисленного заработка за два календарных года, непосредственно предшествующих году наступления отпуска по уходу за ребенком, на число календарных дней в указанном периоде. При этом из периода, за который учитывается средний заработок для исчисления пособия, исключаются:

- периоды временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком;
- период освобождения работника от работы с полным или частичным сохранением заработной платы, если на сохраняемую заработную плату за этот период не начислялись страховые взносы в ФСС РФ;

3) средний дневной заработок для исчисления указанного пособия не может превышать величины, рассчитанной путем деления

на 730 суммы предельных величин базы для начисления взносов в ФСС РФ за два календарных года, предшествующих году наступления отпуска по уходу за ребенком;

4) ежемесячное пособие по уходу за ребенком исчисляется из среднего заработка застрахованного лица, который определяется путем умножения среднего дневного заработка на 30,4;

5) размер ежемесячного пособия по уходу за ребенком составляет 40 % от среднего заработка застрахованного лица;

6) при уходе за двумя и более детьми до достижения ими возраста полутора лет размер ежемесячного пособия по уходу за ребенком суммируется, но сумма пособия не может превышать 100 % среднего заработка.

*Пример расчета пособия по уходу за ребенком. С 20 марта 2017 г. сотрудница ООО «Бриз» Л. Н. Лосева находится в отпуске по уходу за ребенком до полутора лет. Выплаты Лосевой за 2015 г. — 370 000 руб., за 2016 г. — 410 000 руб. Больничный работница не брала в 2015 и 2016 гг. Выплаты работнице за два года составили 780 000 руб. (370 000 руб. + 410 000 руб.). Число дней расчетного периода — 731 дн. Среднедневной заработок — 1067,03 руб. (780 000 руб. / 731 дн.). Это меньше предельной суммы — 1901,37 руб. Таким образом, ежемесячное пособие по уходу Лосева будет получать в сумме 12 975,08 руб. (1067,03 руб. · 30,4 дн. · 40 %).*

С 1 февраля 2017 г. ежемесячное пособие по уходу за ребенком выплачивается в следующих размерах:

– минимальный размер пособия по уходу за первым ребенком — 3 065 руб. 69 коп.;

– минимальный размер пособия по уходу за вторым и последующими детьми — 6 131 руб. 37 коп.;

– максимальный размер пособия по уходу за ребенком лицам, проходящим военную службу по контракту, службу в качестве лиц рядового и начальствующего состава в органах внутренних дел, в Государственной противопожарной службе, в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, в органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, в таможенных органах — 12 262 руб. 76 коп.

С 1 января 2017 г. максимальный размер пособия по уходу за ребенком до полутора лет для лиц подлежащих обязательному социальному страхованию составляет 23 120 руб. 66 коп.

### *Пособие на ребенка*

Размер, порядок назначения, индексации и выплаты пособия на ребенка, включая условия и периодичность его выплаты (не реже одного раза в квартал), в том числе с применением критериев нуждаемости, устанавливаются законами и иными нормативными правовыми актами субъекта РФ.

#### *Единовременное пособие при передаче ребенка на воспитание в семью*

Право на единовременное пособие при передаче ребенка на воспитание в семью имеет один из усыновителей, опекунов (попечителей), приемных родителей. В случае передачи на воспитание в семью двух и более детей пособие выплачивается на каждого ребенка. Размер единовременного пособия при передаче ребенка на воспитание в семью с 1 февраля 2017 г. составляет 16 350 руб. 33 коп. В случае усыновления ребенка-инвалида, ребенка в возрасте старше семи лет, а также детей, являющихся братьями и (или) сестрами, пособие выплачивается на каждого такого ребенка в размере 124 929 руб. 33 коп.

#### *Единовременное пособие беременной жене военнослужащего, проходящего военную службу по призыву*

Право на единовременное пособие беременной жене военнослужащего, проходящего военную службу по призыву, имеет жена военнослужащего, проходящего военную службу по призыву, срок беременности которой составляет не менее 180 дней. Указанное пособие выплачивается независимо от наличия права на иные виды государственных пособий гражданам, имеющим детей. Беременной жене курсанта военной профессиональной образовательной организации и военной образовательной организации высшего образования указанное пособие не предоставляется. Размер единовременного пособия беременной жене военнослужащего, проходящего военную службу по призыву, составляет с 1 февраля 2017 г. 25 892 руб. 45 коп.

#### *Ежемесячное пособие на ребенка военнослужащего, проходящего военную службу по призыву*

Ежемесячное пособие на ребенка военнослужащего, проходящего военную службу по призыву, выплачивается:

– матери ребенка военнослужащего, проходящего военную службу по призыву, со дня рождения ребенка, но не ранее дня начала отцом

ребенка военной службы по призыву по достижении ребенком военнослужашего, возраста трех лет, но не позднее дня окончания отцом такого ребенка военной службы по призыву;

– опекуну ребенка военнослужашего, проходящего военную службу по призыву, либо другому родственнику такого ребенка, фактически осуществляющему уход за ним, но не ранее дня начала отцом ребенка военной службы по призыву по достижении ребенком военнослужашего, возраста трех лет, и не позднее дня окончания отцом такого ребенка военной службы по призыву.

В случае если уход за ребенком военнослужашего, проходящего военную службу по призыву, осуществляется одновременно несколькими лицами из перечисленных, право на получение указанного пособия предоставляется одному из указанных лиц. Ежемесячное пособие на ребенка военнослужашего, проходящего военную службу по призыву, выплачивается независимо от наличия права на иные виды государственных пособий гражданам, имеющим детей. Матери, опекуну либо другому родственнику ребенка курсанта военной профессиональной образовательной организации и военной образовательной организации высшего образования указанное пособие не предоставляется. Размер ежемесячного пособия на ребенка военнослужашего, проходящего военную службу по призыву с 1 февраля 2017 г. выплачивается в размере 11 096 руб. 76 коп.

### **10.3. Страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний**

В настоящее время правовые, экономические и организационные основы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний установлены Федеральным законом от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний». Данный закон определяет порядок возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работника при исполнении им обязанностей по трудовому договору и в иных установленных случаях.

В ст. 3 Федерального закона № 125-ФЗ приведены следующие основные понятия:

– застрахованный — физическое лицо, подлежащее обязательно социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, и (или) физическое лицо, получившее

повреждение здоровья вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, подтвержденное в установленном порядке и повлекшее утрату профессиональной трудоспособности;

– страхователь — юридическое лицо любой организационно-правовой формы (в том числе иностранная организация, осуществляющая свою деятельность на территории России и нанимающая граждан РФ) либо физическое лицо, нанимающее лиц, подлежащих обязательно-му социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

– страховщик — Фонд социального страхования РФ;

– несчастный случай на производстве — событие, в результате которого застрахованный получил увечье или иное повреждение здоровья при исполнении им обязанностей по трудовому договору и в иных установленных Федеральным законом № 125-ФЗ случаях как на территории страхователя, так и за ее пределами либо во время следования к месту работы или возвращения с места работы на транспорте, предоставленном страхователем, и которое повлекло необходимость перевода застрахованного на другую работу, временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности либо его смерть;

– профессиональное заболевание — хроническое или острое заболевание застрахованного, являющееся результатом воздействия на него вредного (вредных) производственного (производственных) фактора (факторов) и повлекшее временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности

Согласно ст. 8 Федерального закона № 125-ФЗ, при наступлении несчастного случая на производстве или профессионального заболевания у застрахованного лица возникает право на:

– пособие по временной нетрудоспособности, назначаемое в связи со страховым случаем и выплачиваемое за счет средств на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

– страховые выплаты (единовременную и ежемесячные);

– оплату дополнительных расходов, связанных с медицинской, социальной и профессиональной реабилитацией застрахованного при наличии прямых последствий страхового случая;

– возмещение морального вреда, причиненного в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием, которое осуществляется причинителем вреда.

Следовательно, компенсация работнику при наступлении несчастного случая на производстве или профессионального заболевания со-

стоит из нескольких составляющих: пособия по временной нетрудоспособности, единовременной страховой выплаты, ежемесячной страховой выплаты, оплаты дополнительных расходов и возмещения морального вреда. Укрупненная схема государственного социального обеспечения в соответствии с Федеральным законом № 125-ФЗ представлена на рис. 10.1.



Рис. 10.1. Государственное социальное обеспечение в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием

Размер пособия по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием выплачивается за весь период временной нетрудоспособности застрахованного до его выздоровления или установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности в размере 100 % его среднего заработка. При этом максимальный размер пособия по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием за полный календарный месяц не может превышать размер максимальной ежемесячной страховой выплаты. В 2017 г. максимальный размер ежемесячной страховой выплаты составляет 72 290,4 руб. Динамика размеров выплат за предыдущие годы представлена в Приложениях 10 и 11.

Если размер пособия по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным забо-

лением, исчисленный из среднего заработка застрахованного, превышает максимальный размер пособия, данное пособие выплачивается исходя из указанного максимального размера. Но в этом случае размер дневного пособия по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием определяется путем деления максимального размера пособия за полный календарный месяц на число календарных дней в календарном месяце, на который приходится временная нетрудоспособность, а размер пособия, подлежащего выплате, исчисляется путем умножения размера дневного пособия по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием на число календарных дней, приходящихся на период временной нетрудоспособности в каждом календарном месяце.

Единовременные и ежемесячные страховые выплаты назначаются и выплачиваются:

- застрахованному, если по заключению учреждения медико-социальной экспертизы результатом наступления страхового случая стала утрата им профессиональной трудоспособности;

- лицам, имеющим право на их получение, если результатом наступления страхового случая стала смерть застрахованного.

При этом единовременные страховые выплаты должны быть выплачены застрахованному лицу не позднее одного календарного месяца со дня назначения указанных выплат, а в случае смерти застрахованного — лицам, имеющим право на их получение, в двухдневный срок со дня представления страхователем страховщику всех документов, необходимых для назначения таких выплат.

Ежемесячные страховые выплаты выплачиваются застрахованному лицу в силу в течение всего периода стойкой утраты им профессиональной трудоспособности, а в случае смерти застрахованного — лицам, имеющим право на их получение, в периоды, установленные п. 3 ст. 7 Федерального закона № 125-ФЗ.

Размер единовременной страховой выплаты на основании определяется в соответствии со степенью утраты застрахованным профессиональной трудоспособности исходя из максимальной суммы, утвержденной Федеральным законом о бюджете ФСС на очередной финансовый год. В 2017 г., максимальная сумма, из которой исчисляется размер единовременной страховой выплаты, составляет 94 018,0 руб.

Степень утраты застрахованным профессиональной трудоспособности устанавливается учреждением медико-социальной экспертизы. Степень утраты профессиональной трудоспособности устанавливает-

ся в процентах на момент освидетельствования пострадавшего, исходя из оценки потери способности осуществлять профессиональную деятельность вследствие несчастного случая на производстве и профессионального заболевания.

В случае смерти застрахованного единовременная страховая выплата устанавливается в размере, равном указанной максимальной сумме. В местностях, где установлены районные коэффициенты, процентные надбавки к заработной плате, размер единовременной страховой выплаты определяется с учетом этих коэффициентов и надбавок.

Размер ежемесячной страховой выплаты определяется как доля среднего месячного заработка застрахованного, исчисленная в соответствии со степенью утраты им профессиональной трудоспособности. Размер среднемесячного заработка застрахованного, не достигшего 18 лет, при назначении ежемесячных страховых выплат не может быть ниже прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по России.

Если страховой случай наступил после окончания срока действия трудового договора, то, по желанию застрахованного лица, учитывается его заработок до окончания срока действия указанного договора или обычный размер вознаграждения работника его квалификации в данной местности (не менее установленной в соответствии с законом величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по России).

Если при расследовании страхового случая комиссией было выявлено, что грубая неосторожность застрахованного содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, то размер ежемесячных страховых выплат уменьшается соответственно степени вины застрахованного, но не более чем на 25 %. Степень вины застрахованного лица устанавливается комиссией по расследованию страхового случая в процентах и указывается в акте о несчастном случае на производстве или в акте о профессиональном заболевании. Вред, возникший вследствие умысла застрахованного, который подтвержден заключением правоохранительных органов, возмещению не подлежит.

Возмещение застрахованному утраченного заработка в части оплаты труда по гражданско-правовому договору, в соответствии с которым не предусмотрена обязанность уплаты работодателем страховых взносов страховщику, а также в части выплаты авторского гонорара, на который не начислены страховые взносы, осуществляется причинителем вреда.

## *Пособие по временной нетрудоспособности*

Пособие по временной нетрудоспособности назначается, если обращение за ним последовало не позднее шести месяцев со дня восстановления трудоспособности (установления инвалидности). В случае обращения за указанным пособием по истечении шестимесячного срока решение о назначении пособия принимается территориальным органом ФСС РФ при наличии уважительных причин пропуска срока обращения за пособием.

### *Порядок расчета пособия*

**Этап 1.** Пособие по временной нетрудоспособности в общем случае исчисляется исходя из среднего заработка застрахованного лица, рассчитанного за два календарных года, предшествующих году наступления временной нетрудоспособности. При этом в расчет берется в том числе заработок, полученный застрахованным лицом за время работы (службы, иной деятельности) у другого работодателя (других работодателей). Исключение составляет случай, когда пособие по временной нетрудоспособности назначается и выплачивается застрахованному по всем местам работы (службы, иной деятельности) исходя из среднего заработка за время работы (службы, иной деятельности) у работодателя, назначающего и выплачивающего пособие.

**Этап 2.** Для исчисления пособия необходимо определить средний дневной заработок. Он определяется путем деления суммы начисленного заработка за расчетный период на 730.

**Этап 3.** После исчисления среднего дневного заработка следует определить размер дневного пособия по временной нетрудоспособности, который исчисляется путем умножения среднего дневного заработка застрахованного лица на размер пособия, установленного в процентном выражении к среднему заработку.

**Этап 4.** Размер пособия по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием составляет 100 % среднего заработка застрахованного лица.

**Этап 5.** Сумма пособия по временной нетрудоспособности рассчитывается путем умножения размера среднего дневного заработка на число календарных дней, приходящихся на период временной нетрудоспособности.

***Пример расчета пособия по нетрудоспособности в связи с несчастным случаем.*** Член судового экипажа ООО «Танкер Ойл» Иванов А. А. в результате несчастного случая на производстве находился на больничном

*с 20 по 27 марта 2017 г. Его страховой стаж — 12 лет 4 месяца. В 2015 г. его доходы составили 660 000 руб., в 2016 г. — 720 000 руб. Расчетный период отработан полностью. Средний дневной заработок равен 1890,41 руб. [(660 000 руб. + 720 000 руб.): 730 дн.]. Величина пособия за 8 дней болезни составит 15 123,28 руб. (1890,41 руб. · 8 дн.).*

### *Единовременные и ежемесячные страховые выплаты застрахованному лицу*

Единовременные и ежемесячные страховые выплаты назначаются и выплачиваются застрахованному лицу, если по заключению медико-социальной экспертизы результатом несчастного случая на производстве стала утрата профессиональной трудоспособности. Одним из видов обеспечения по страхованию являются страховые выплаты, которые согласно ст. 8 Федерального закона № 125-ФЗ делятся на:

- единовременные страховые выплаты;
- ежемесячные страховые выплаты.

Единовременные и ежемесячные страховые выплаты назначаются и выплачиваются застрахованному лицу, если по заключению учреждения медико-социальной экспертизы результатом наступления страхового случая стала утрата им профессиональной трудоспособности.

Страховые выплаты выплачиваются застрахованным лицам в следующие сроки, а именно:

- единовременные страховые выплаты — не позднее одного календарного месяца со дня назначения указанных выплат;
- ежемесячные страховые выплаты — в течение всего периода стойкой утраты им профессиональной трудоспособности.

При невозможности получения документа о размере заработка застрахованного сумма ежемесячной страховой выплаты исчисляется исходя из тарифной ставки (должностного оклада), установленной (установленного) в отрасли (подотрасли) для данной профессии, и сходных условий труда ко времени обращения за страховыми выплатами. Если документ о размере заработка впоследствии будет предоставлен, то сумма ежемесячной страховой выплаты должна быть пересчитана с месяца, следующего за месяцем, в котором были предоставлены документы о сумме заработка.

Ежемесячные страховые выплаты назначаются и выплачиваются застрахованному за весь период утраты им профессиональной трудоспособности начиная с того дня, с которого учреждением медико-социальной экспертизы установлен факт утраты застрахованным професси-

ональной трудоспособности. Период, за который застрахованному лицу было назначено пособие по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием, исключается.

### **Контрольные вопросы**

1. Понятие «застрахованные лица».
2. Основание назначения и выплаты пособия по временной нетрудоспособности.
3. Листок нетрудоспособности.
4. Обеспечение и условия выплаты пособия по временной нетрудоспособности.
5. Назначение пособия при различных вариантах занятости работника.
6. Размер пособия по временной нетрудоспособности.
7. Порядок исчисления пособия по временной нетрудоспособности.
8. Условия снижения размера пособия по временной нетрудоспособности.
9. Условия назначения пособия по беременности и родам.
10. Порядок расчета пособия по беременности и родам.
11. Условия назначения пособия по уходу за ребенком.
12. Порядок расчета пособия по уходу за ребенком.
13. Виды выплат при наступлении несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.
14. Порядок расчета пособия по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием.

### **Список литературы к Главе 10**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации.
2. Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».
3. Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

4. Постановление Правительства РФ от 15.06.2007 № 375 «Об утверждении Положения об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

5. Письмо ФСС РФ от 13.03.2007 № 02-13/07-1790 «О порядке выплаты пособия по временной нетрудоспособности гражданам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

6. Письмо ФСС РФ от 04.09.2015 № 02-09-11/15-15838 «О порядке выплаты пособий по временной нетрудоспособности работающим иностранным гражданам и лицам без гражданства, временно пребывающим в Российской Федерации».

7. Письмо ФСС РФ от 07.03.2012 № 15-07-11/12-2451 «О выплате органами ФСС РФ пособий застрахованным гражданам, не получающим их по вине недобросовестных работодателей».

8. Письмо ФСС РФ от 02.11.2010 № 02-03-10/05-11121 «О выплате пособия по временной нетрудоспособности лицам, добровольно вступившим в правоотношения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности».

9. Письмо ФСС РФ от 16.11.2015 № 02-09-14/15-19990 «О расчете пособия по временной нетрудоспособности и в связи с материнством при отсутствии за расчетный период заработка, либо если средний заработок ниже МРОТ».

10. Приказ Минздрава России от 23.03.2016 № 625н «О Порядке проведения экспертизы временной нетрудоспособности».

11. Лаврентьева Е. А. Управление развитием предприятий водного транспорта в условиях социально-ориентированной рыночной экономики: монография / Е. А. Лаврентьева. — СПб.: Изд-во СПГУВК, 2000. — 247 с.

12. Лаврентьева Е. А. Проблемы социально-экономического развития предприятий в условиях рыночной экономики / Е. А. Лаврентьева // Финансы и инвестиции: сб. науч. тр. — Вып. 3. — СПб.: Изд-во СПГУВК, 2001. — С. 16–19.

13. Лаврентьева Е.А. Управление мотивацией труда — условие обеспечения социальной защищенности работников водного транспорта / Е. А. Лаврентьева // Актуальные проблемы транспорта: сб. науч.-технич. трудов. — Т. 2. — СПб: Российская Академия Транспорта, 2001. — С. 31–42.

14. Лаврентьева Е. А. Эффективное управление персоналом в условиях рынка / Е. А. Лаврентьева // Актуальные проблемы транспорта: сб. науч.-технич. тр. — СПб.: Российская академия транспорта, 2001. — Т. 3. — С. 22–37.

15. Лаврентьева Е. А. Экономические аспекты социального обеспечения моряков / Е. А. Лаврентьева // Морской флот. — 2003. — № 2. — С. 10.

16. Лаврентьева Е. А. Проблемы социальной защищенности работников водного транспорта / Е. А. Лаврентьева. — СПб.: Петровская Академия наук и искусств, 2003. — С. 44–52.

17. Лаврентьева Е.А. Социальные вопросы морского бизнеса / Морские вести России, спецвыпуск № 3, 2003 г. — С. 50–52.

18. Лаврентьева Е. А. Социальные вопросы в Сводной конвенции по труду в морском судоходстве / Е. А. Лаврентьева // Морские вести. — 2004. — № 23–24. — С. 14–15.

19. Лаврентьева Е. А. Роль социального обеспечения в морских трудовых стандартах / Е. А. Лаврентьева // Труды науч.-методич. конф., посвященной 195-летию образования в области водного коммуникаций России; СПб., 6–9 декабря 2004 г. — Т. II. — С. 144–146.

20. Условия обеспечения социальной защиты моряков в соответствии с международными требованиями: сб. статей / Е. А. Лаврентьева. — СПб.: Петровская Академия наук и искусств, 2003. — С. 28–37.

21. Лаврентьева Е. А. Международная интеграция морских трудовых стандартов / Е. А. Лаврентьева // Актуальные проблемы транспорта: сб. науч. технич. трудов. — Т. 3. — СПб.: Российская академия транспорта, 2002. — С. 51–63.

22. Лаврентьева Е. А. Страхование ответственности за причинение вреда в судоходном бизнесе: налогообложение, организация и правовое обеспечение: монография / Е. А. Лаврентьева. — СПб.: Изд-во ГМА им. адм. С. О. Макарова, 2009. — 171 с.

23. Лаврентьева Е. А. Социальная защищенность российских моряков, работающих на судах под иностранным флагом / Е. А. Лаврентьева // Матер. науч.-технич. конф. проф.-препод. состава, науч. сотр. и курсантов; СПб, ГМА им. адм. С. О. Макарова, 2011. — С. 308–311.

24. Лаврентьева Е. А. Политика доходов и заработной платы: учеб. пособие / Е. А. Лаврентьева, О. Н. Якубова; под общ. ред. Е. А. Лаврентьевой. — 7-е изд., испр. и доп. — СПб.: Изд-во ГУМРФ им. адм. С. О. Макарова, 2013. — 128 с.

25. Управление социально-трудовыми отношениями. Практикум: учеб. пособие / Е. А. Лаврентьева, О. Н. Якубова. — СПб.: Изд-во ГУМРФ им. адм. С. О. Макарова, 2016. — 84 с.

26. Лаврентьева Е. А. Управление социально-трудовыми отношениями в судовых экипажах: учебник / Е. А. Лаврентьева. — СПб.: Изд-во ГУМРФ им. адм. С. О. Макарова, 2016. — 276 с.

27. Микушина М. Н. Больничный лист: назначение, исчисление и выплата пособий **ПО** государственному социальному страхованию: учеб.-методич. пособие — Новосибирск: Изд-во НГТУ, 2017. — 304 с.

28. О государственных пособиях гражданам, имеющим детей: порядок и условия назначения пособий, порядок и условия выплаты пособий, актуальные размеры пособий: сборник. — М.; СПб.: Проспект Кодекс, 2017. — 77 с.

29. Роик В. Д. Страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний: экономика, финансы и право / В. Д. Роик. — Казань: Изд-во Казанского университета, 2014. — 575 с.

## Глава 11. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ В РОССИИ

### 11.1. Страховые взносы в Пенсионный фонд России

В соответствии с законодательством РФ все положения, связанные с исчислением и уплатой страховых взносов, регулируются Налоговым кодексом РФ. Под страховыми взносами понимаются обязательные платежи на обязательное пенсионное страхование, обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное медицинское страхование, взимаемые с организаций и физических лиц в целях финансового обеспечения реализации прав застрахованных лиц на получение страхового обеспечения по соответствующему виду обязательного социального страхования.

Страховые взносы по обязательному пенсионному страхованию (ОПС) могут вносить как физические, так и юридические лица. Основными плательщиками в пенсионной системе РФ являются работодатели, которые ежемесячно уплачивают данные взносы за своих работников. Такими работодателями могут являться:

- организации;
- индивидуальные предприниматели (ИП);
- физические лица.

Другая категория плательщиков — самозанятые граждане, которые производят уплату страховых взносов только за себя, а именно:

- индивидуальные предприниматели;
- адвокаты;
- нотариусы;
- другие лица, занимающиеся частной практикой.

Следует отметить, что если гражданин относится не к одной, а к нескольким категориям, то он должен по каждому основанию производить уплату.

База для исчисления страховых взносов определяется как сумма выплат и иных вознаграждений, начисленных плательщиками страховых взносов за расчетный период в пользу физических лиц, за исключением сумм, не подлежащих обложению страховыми взносами. База для начисления страховых взносов определяется отдельно в отношении каждого работника с начала расчетного периода по истечении каждого календарного месяца нарастающим итогом.

### Тарифы страховых взносов

В настоящее время для плательщиков предусмотрена тарифная ставка в размере 22 %, если страховые взносы на обязательное пенсионное страхование не превышают предельную величину базы для начисления страховых взносов. Если сумма выше положенного, то дополнительно применяется тарифная ставка в размере 10 %.

Каждый год предельная величина базы определяется Правительством РФ. В 2017 г. база для начисления страховых взносов составляла 876 тыс. руб., в 2018 г. она увеличилась до 1021 тыс. руб.

Страховые взносы разделяются на солидарный и индивидуальный тариф. На первый постоянно перечисляются 6 % страховых взносов (необходим для формирования фиксированной выплаты пенсии и на другие расходы государства, предусмотренные пенсионным законодательством), а на второй — остальные 16 %.

В связи с этим распределение средств происходит в следующем порядке:

– у граждан, родившихся до 1966 г. включительно, и тех, кто родился позже, но отказался от формирования накопительной пенсии, все 16 % идут на финансирование страховой пенсии;

– у граждан, которые родились в 1967 г. и позже и сделали выбор в пользу накопительной пенсии, из 16 % на финансирование страховой выделяется 10 %, а на формирование накопительной — 6 %.

При этом некоторые из плательщиков вправе воспользоваться пониженной тарифной ставкой страховых взносов на ОПС. В табл. 11.1 представлены тарифы страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, действующие в настоящее время в РФ.

Таблица 11.1

#### Тарифы на обязательное пенсионное страхование в РФ, %

Категории плательщиков страховых взносов	2017 г.	2018 г.
Для плательщиков страховых взносов, находящихся на общей системе налогообложения и применяющих основной тариф страховых взносов, осуществляющих выплаты в пользу физических лиц	22 +10	22 +10
Для аптечных организаций и индивидуальных предпринимателей, применяющих ЕНВД, имеющих лицензию на фармацевтическую деятельность	20	20
Для организаций и индивидуальных предпринимателей, применяющих УСН	20	20

Таблица 11.1  
(Окончание)

Для индивидуальных предпринимателей, применяющих ПСН*	20	20
Для хозяйственных обществ и хозяйственных партнерств, деятельность которых заключается в практическом применении (внедрении) результатов интеллектуальной деятельности	8	13
Для российских организаций, которые осуществляют деятельность в области информационных технологий	8	8
Для организаций и индивидуальных предпринимателей, заключивших с органами управления ОЭЗ соглашения об осуществлении технико-внедренческой деятельности	8	13
Для плательщиков, производящих выплаты и иные вознаграждения членам экипажей судов, зарегистрированных в Российском международном реестре судов	0	0
Для некоммерческих организаций, применяющих УСН, и осуществляющих деятельность в области социального обслуживания граждан, научных исследований и разработок, образования, здравоохранения, культуры и искусства (деятельность театров, библиотек, музеев и архивов) и массового спорта	20	20
Для благотворительных организаций, применяющих УСН	20	20
Для организаций, получивших статус участников проекта «Сколково»	14	14
Для организаций и индивидуальных предпринимателей, получивших статус участника СЭЗ на территориях Республики Крым и города федерального значения Севастополя	6	6
Для организаций и индивидуальных предпринимателей, получивших статус резидента территории опережающего социально-экономического развития	6	6
Для организаций и индивидуальных предпринимателей, получивших статус резидента свободного порта Владивосток	6	6
Для организаций, включенных в единый реестр резидентов Особой экономической зоны в Калининградской области	нет	6

\* В отношении индивидуальных предпринимателей, которые производят выплаты и другие вознаграждения физическим лицам.

В табл. 11.2. представлены тарифы страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, действующие в настоящее время в РФ для плательщиков не производящих выплаты физическим лицам.

Таблица 11.2

**Фиксированные размеры страховых взносов для плательщиков, не производящих выплаты физическим лицам на 2018 г.**

Обязательное пенсионное страхование (ОПС)	
Плательщики, не производящие выплаты физическим лицам	
Если доход не превышает 300 000 руб.	Фиксированный размер 26 545 руб.
Если доход превышает 300 000 руб.	Фиксированный размер 26 545 руб. + 1,0 % суммы дохода плательщика, превышающего 300 000 руб. за расчетный период, <i>но не более:</i> $8 \cdot (26\,545 \text{ руб.} + 1,0\% \text{ суммы дохода плательщика, превышающего } 300\,000 \text{ руб. за расчетный период})$
<i>Плательщики — главы крестьянских (фермерских) хозяйств (КФХ)</i>	
в целом по КФХ: фиксированный размер 26 545 руб. · количество всех членов КФХ, включая главу КФХ	

*Дополнительные тарифы на обязательное пенсионное страхование*

В настоящее время введен дополнительный тариф страховых взносов в Пенсионный фонд РФ для работодателей, имеющих рабочие места с вредными и опасными производствами. Дополнительные тарифы применяются в отношении выплат и иных вознаграждений в пользу физических лиц, занятых на данных видах работ.

В соответствии с выполнением Федерального закона №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», страхователи обязаны обеспечить безопасность работников во время работы, а их рабочие места должны соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда.

В зависимости от итогов проведенной специальной оценки условий труда, созданных работодателем для своих работников, устанавливается размер дополнительных тарифов страховых взносов в Пенсионный фонд РФ. Чем более опасные или вредные условия труда будут установлены по результатам специальной оценки, тем более высокий дополнительный тариф страховых взносов необходимо будет уплачивать работодателю в Пенсионный фонд.

В соответствии с законом условия труда по степени вредности и (или) опасности подразделяются на четыре класса: оптимальные (1-й класс), допустимые (2-й класс), вредные (3-й класс) и опасные (4-й класс). Оценку условий труда и аттестацию рабочих мест проводит комиссия из представителей организации работодателя не реже одного раза в пять лет.

При исчислении страховых взносов по дополнительному тарифу для отдельных категорий работодателей, имеющих рабочие места на вредных и опасных производствах, ограничение базы для начисления страховых взносов не применяется.

Если работодатель не проводит спецоценку условий труда, то он уплачивает дополнительный тариф страховых взносов на обязательное пенсионное страхование по Списку № 1 — 9 % (трудовая деятельность на подземных работах, на работах с вредными условиями труда и в горячих цехах), по Списку № 2 — 6 % (трудовая деятельность на работах с тяжелыми условиями труда, в качестве механизаторов (докеров-механизаторов) комплексных бригад на погрузочно-разгрузочных работах в портах в плавсоставе на судах морского, речного флота и флота рыбной промышленности (за исключением портовых судов, постоянно работающих в акватории порта, служебно-вспомогательных и разъездных судов, судов пригородного и внутригородского сообщения), на судах морского флота рыбной промышленности на работах по добыче, обработке рыбы и морепродуктов, приему готовой продукции на промысле (независимо от характера выполняемой работы), а также на отдельных видах судов морского, речного флота и флота рыбной промышленности и др.

При проведении спецоценки условий труда применяются следующие дополнительные тарифы (табл. 11.3).

Таблица 11.3

**Дополнительный тариф страховых взносов на обязательное пенсионное страхование**

Уровень условий труда	Оценка условий труда	Дополнительный тариф, %
Опасный	4	8
Вредный	3,4	7
	3,3	6
	3,2	4
	3,1	2
	2	0
Допустимый	2	0
Оптимальный	1	0

Если сотрудник, достигнув пенсионного возраста, продолжает работать, то на выплаты, начисленные в его пользу в рамках трудовых отношений, начисляются взносы в ПФР в общеустановленном порядке. Кроме того, облагаемые выплаты пенсионерам, которые продолжают трудиться на вредных работах, работах с тяжелыми и опасными условиями труда и выработали льготный стаж для досрочного назначения страховой пенсии по старости, и которым такая пенсия назначена, включаются в базу для начисления страховых взносов в ПФР по дополнительным тарифам.

#### *Суммы, не подлежащие обложению*

Законодательством предусмотрены виды выплат, которые не подлежат обложению страховыми взносами. К ним относятся:

– расходы на командировки работников по нашей стране, а также за границей (суточные, документально подтвержденные целевые расходы на проезд до места назначения и обратно, найм жилого помещения, оплата услуг связи, регистрация служебного заграничного паспорта и другие расходы);

– государственные пособия (по безработице и другие);

– компенсационные выплаты, связанные с возмещением вреда, с увольнением (кроме компенсации за неиспользованный отпуск), оплатой жилых помещений, оплатой стоимости питания и т. д.

#### *Срок оплаты пенсионных взносов*

Оплата производится за предыдущий месяц до 15 числа текущего месяца. Если 15 число приходится на выходной день или является нерабочим праздничным днем, то окончательный срок уплаты переносится на рабочий день, следующий за ним.

## **11.2 Виды и структура пенсий**

В соответствии с действующим законодательством в России установлены страховые и накопительные пенсии по обязательному пенсионному страхованию, а также пенсии по государственному и негосударственному пенсионному обеспечению (рис. 11.1).

Для работников реального сектора экономики наибольшее значение имеют пенсии по обязательному пенсионному страхованию.

**Страховая пенсия** назначается по следующим основаниям:

– по старости;

– по инвалидности;

– по случаю потери кормильца.



Рис. 11.1. Виды пенсий в РФ

*Страховая пенсия по старости* назначается при одновременном соблюдении следующих условий:

- страховой стаж в 2017 г. составляет не менее восьми лет с последующим его ежегодным увеличением (до 2024 г.) до достижения 15 лет;

- величина индивидуального пенсионного коэффициента составляет не ниже 11,4 с последующим его ежегодным увеличением на 2,4 до достижения величины коэффициента 30;

- гражданин достиг возраста 60 лет (для мужчин) или 55 лет (для женщин). Для лиц, замещающих государственные и муниципальные должности, а также должности государственной гражданской и муниципальной службы, в 2017 г. пенсионный возраст составляет 60 лет и 6 мес. (для мужчин) или 55 лет и 6 мес. (для женщин), с последующим его ежегодным увеличением (до 2032 г.) до достижения 65 лет (для мужчин) и 63 лет (для женщин).

*Страховая пенсия по инвалидности* назначается в случае признания гражданина инвалидом I, II или III группы независимо от причины инвалидности, продолжительности страхового стажа и продолжения трудовой или иной деятельности, а также от того, наступила ли инвалидность в период работы, до поступления на работу или после прекращения работы. В случае полного отсутствия

у инвалида страхового стажа устанавливается социальная пенсия по инвалидности.

*Страховая пенсия по случаю потери кормильца* назначается нетрудоспособным членам семьи умершего кормильца, бывшим на его иждивении, независимо от продолжительности страхового стажа кормильца, а также от причины и времени наступления его смерти. Одному из родителей, супругу или другим членам семьи, страховая пенсия по случаю потери кормильца назначается независимо от того, были ли они на иждивении умершего кормильца, но при соблюдении определенных условий. Так, нетрудоспособные родители и супруг умершего кормильца, не состоявшие на его иждивении, имеют право на эту пенсию, если они независимо от времени, прошедшего после его смерти, утратили источник средств к существованию.

В случае полного отсутствия у умершего страхового стажа либо совершения нетрудоспособными членами его семьи уголовного наказуемого деяния, повлекшего за собой его смерть, устанавливается социальная пенсия по случаю потери кормильца.

*Накопительная пенсия* исчисляется исходя из суммы средств пенсионных накоплений, учтенных в специальной части индивидуального лицевого счета или на пенсионном счете накопительной пенсии работника, по состоянию на день назначения накопительной пенсии. Накопительная пенсия может формироваться у граждан 1967 года рождения и моложе:

- которые до конца 2015 г. приняли решение об отчислении части тарифа страховых взносов на накопительную пенсию;

- в отношении которых страховые взносы на обязательное пенсионное страхование впервые начисляются с 01.01.2014 г. и сделавших выбор в пользу накопительной пенсии до 31 декабря года, в котором истекает пятилетний период с момента первого начисления страховых взносов.

Если гражданин отказался от формирования накопительной пенсии, то все ранее сформированные пенсионные накопления сохраняются, продолжают инвестироваться управляющей компанией или негосударственным пенсионным фондом (НПФ) по выбору гражданина и будут выплачены в виде накопительной пенсии, срочной пенсионной выплаты или единовременной выплаты после возникновения права на их получение.

При выборе варианта пенсионного обеспечения важно то, что в случае принятия решения о формировании накопительной

пенсии уменьшается формирование пенсионных прав на страховую пенсию. До 2019 г. действует приостановка формирования накопительной пенсии, в связи с чем суммы страховых взносов по обязательному пенсионному страхованию полностью направляются на финансирование страховой пенсии.

***Пенсии по государственному пенсионному обеспечению.*** Среди пенсий по государственному пенсионному обеспечению выделяют следующие виды.

*Пенсия за выслугу лет* назначается лицам, проходившим государственную и муниципальную гражданскую службу, а также военную службу при наличии необходимого стажа на соответствующей службе. Так, для федеральных государственных гражданских служащих данный стаж в 2017 г. составляет 15 лет 6 мес. с последующим ежегодным увеличением на 6 мес. до достижения в 2026 г. стажа 20 лет (при замещении должности не менее 12 полных месяцев).

*Пенсия по старости* назначается гражданам, пострадавшим в результате радиационных или техногенных катастроф, достигшим определенного возраста.

*Пенсия по инвалидности* назначается военнослужащим, участникам Великой Отечественной войны, гражданам, награжденным знаком «Жителю блокадного Ленинграда», гражданам, пострадавшим в результате радиационных или техногенных катастроф, гражданам из числа космонавтов, ставшим инвалидами.

*Пенсия по случаю потери кормильца* назначается в случае смерти военнослужащих, граждан, пострадавших в результате радиационных или техногенных катастроф, граждан из числа космонавтов членам их семей.

*Социальная пенсия (по старости, по инвалидности, по случаю потери кормильца)* назначается постоянно проживающим в РФ нетрудоспособным гражданам. Как правило, эти лица по разным причинам не имеют права на получение соответствующих страховых пенсий, например из-за отсутствия необходимого страхового стажа. Или, например, гражданин выбирает социальную пенсию, так как ее размер оказывается больше положенной ему страховой пенсии.

Гражданам, имеющим право на одновременное получение страховых пенсий различных видов, устанавливается одна пенсия по их выбору. В определенных случаях допускается одновременное получение пенсии по государственному пенсионному обеспечению и стра-

ховой пенсии. Право на одновременное получение двух пенсий предоставляется:

– гражданам, ставшим инвалидами вследствие военной травмы. Им могут устанавливаться пенсия по инвалидности и страховая пенсия по старости;

– участникам Великой Отечественной войны. Им могут устанавливаться пенсия по инвалидности и страховая пенсия по старости;

– родителям военнослужащих, проходивших военную службу по призыву, погибших (умерших) в период прохождения военной службы или умерших вследствие военной травмы после увольнения с военной службы (за исключением случаев, когда смерть военнослужащих наступила в результате их противоправных действий). Им могут устанавливаться пенсия по случаю потери кормильца и страховая пенсия по старости (инвалидности), или пенсия по случаю потери кормильца и социальная пенсия, или пенсия по случаю потери кормильца и пенсия за выслугу лет (по инвалидности);

– вдовам военнослужащих, погибших в период прохождения военной службы по призыву вследствие военной травмы, не вступившим в новый брак. Им могут устанавливаться пенсия по случаю потери кормильца и страховая пенсия по старости (инвалидности), или пенсия по случаю потери кормильца и социальная пенсия, или пенсия по случаю потери кормильца и пенсия за выслугу лет (по инвалидности);

– гражданам, награжденным знаком «Жителю блокадного Ленинграда». Им могут устанавливаться пенсия по инвалидности и страховая пенсия по старости;

– членам семей погибших (умерших) граждан из числа космонавтов. Им могут устанавливаться пенсия по случаю потери кормильца и любая другая пенсия;

– другим гражданам в соответствии с законодательством РФ.

**Пенсия по договору негосударственного пенсионного обеспечения** назначается при наличии у гражданина права на страховую пенсию. Как правило, она сформирована за счет личных взносов гражданина, либо взносов работодателей за своих сотрудников в негосударственный пенсионный фонд.

Общие статистические данные по численности пенсионеров, суммам пенсий и видам выплачиваемых им пенсий представлены в табл. 11.4.

Таблица 11.4

**Численность пенсионеров и средний размер назначенных пенсий по видам пенсионного обеспечения и категориям пенсионеров в России<sup>1</sup>, тыс. чел.**

Показатель	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Численность пенсионеров, состоящих на учете в системе Пенсионного фонда РФ	39706	40162	40573	41019	41456	42729	43177
Из них получающие пенсии:							
– по старости	32462	32981	33451	33950	34422	35555	36003
– по инвалидности	2703	2588	2490	2410	2317	2267	2183
– по случаю потери кормильца (на каждого не-рудоспособного члена семьи)	1456	1401	1362	1344	1331	1395	1405
– пострадавшие в результате радиационных и техногенных катастроф и члены их семей	273	284	298	302	312	332	382
– федеральные государственные гражданские служащие	49	56	62	66	66	71	68
– за выслугу лет (из числа пенсионеров-космонавтов)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
– летчики-испытатели	1	1	1	1	1	1	1
– социальные	2762	2851	2909	2946	3007	3108	3134
Средний размер пенсий пенсионеров, состоящих на учете в системе Пенсионного фонда РФ <sup>2</sup> , руб.	7593,9	8272,7	9153,6	10029,7	10888,7	12080,9	17425,6
Из них получающие пенсии:							
– по старости	8165,8	8876,1	9790,1	10716,4	11569,1	12830,4	18172,5
– по инвалидности	5136,5	5593,3	6106,3	6669,2	7209,9	8040,1	13253,7
– по случаю потери кормильца (на каждого нетрудоспособного члена семьи)	4819,1	5333,1	5959,0	6598,6	7185,1	7924,9	13175,7
– пострадавшие в результате радиационных и техногенных катастроф и члены их семей	6855,9	7514,3	8402,6	8639,2	9779,2	10766,7	16261,1
– федеральные государственные гражданские служащие	10968,6	11495,3	12422,9	14020,1	15550,0	17186,4	22500,8
– за выслугу лет (из числа пенсионеров-космонавтов)	56574,2	56630,0	64057,4	394283,5	361989,6	446260,3	451872,0
– летчики-испытатели	51017,9	56311,3	64321,4	67704,0	76855,4	85736,2	94308,4
– социальные	4730,5	5206,4	5919,0	6446,4	7548,3	8302,4	13644,4

<sup>1</sup> По данным Пенсионного фонда РФ.

<sup>2</sup> В 2017 г. данные приведены с учетом единовременной денежной выплаты, назначенной в соответствии с Федеральным законом от 22 ноября 2016 г. № 385-ФЗ в размере 5 тыс. руб.

### 11.3. Условия назначения и порядок расчета страховой пенсии по старости

Страховая пенсия по старости назначается и выплачивается застрахованным лицам при следующих условиях:

- достижение возраста 60 лет для мужчин и 55 лет для женщин;
- в 2017 г. требуется наличие страхового стажа не менее 8 лет (с последующим ежегодным увеличением до 15 лет в 2024 г.);
- в 2017 г. величина индивидуального пенсионного коэффициента (ИПК) должна быть не менее 11,4 (с последующим ежегодным увеличением до 30 баллов в 2025 г.).

Лицам, замещающим государственные должности РФ, замещающим на постоянной основе государственные должности субъектов РФ, замещающим на постоянной основе муниципальные должности, должности государственной гражданской службы РФ и должности муниципальной службы, страховая пенсия по старости назначается в 2017 г. при следующих условиях:

- по достижению возраста 60,5 лет для мужчин;
- по достижению возраста 55,5 лет для женщин.

Причем, для них предусмотрено следующее ежегодное увеличение до достижения 65 лет и 63 лет для мужчин и женщин соответственно.

Отдельные категории граждан имеют право на досрочное пенсионное обеспечение.

Основания для определения права граждан на страховую пенсию по старости представлены в табл. 11.5.

Таблица 11.5

#### Основания для определения права граждан на страховую пенсию по старости

Год	Продолжительность страхового стажа, лет	Минимальная величина ИПК, кол-во баллов	Возраст, лет	
			Для всех граждан (за исключением льготных категорий)	Для лиц, замещающих государственные и муниципальные должности, должности государственной гражданской и муниципальной службы
2015	6	6,6	60 — мужчины 55 — женщины	60 — мужчины 55 — женщины
2016	7	9	60 — мужчины 55 — женщины	60 — мужчины 55 — женщины

Таблица 11.5  
(Окончание)

2017	8	11,4	60 — мужчины 55 — женщины	60,5 — мужчины 55,5 — женщины
2018	9	13,8	60 — мужчины 55 — женщины	61 — мужчины 56 — женщины
2019	10	16,2	60 — мужчины 55 — женщины	61,5 — мужчины 56,5 — женщины
2020	11	18,6	60 — мужчины 55 — женщины	62 — мужчины 57 — женщины
2021	12	21	60 — мужчины 55 — женщины	62,5 — мужчины 57,5 — женщины
2022	13	23,4	60 — мужчины 55 — женщины	63 — мужчины 58 — женщины
2023	14	25,8	60 — мужчины 55 — женщины	63,5 — мужчины 58,5 — женщины
2024	15	28,2	60 — мужчины 55 — женщины	64 — мужчины 59 — женщины
2025	15	30	60 — мужчины 55 — женщины	64,5 — мужчины 59,5 — женщины
2026	15	30	60 — мужчины 55 — женщины	65 — мужчины 60 — женщины
2027	15	30	60 — мужчины 55 — женщины	65 — мужчины 60,5 — женщины
2028	15	30	60 — мужчины 55 — женщины	65 — мужчины 61 — женщины
2029	15	30	60 — мужчины 55 — женщины	65 — мужчины 61,5 — женщины
2030	15	30	60 — мужчины 55 — женщины	65 — мужчины 62 — женщины
2031	15	30	60 — мужчины 55 — женщины	65 — мужчины 62,5 — женщины
2032 и позднее	15	30	60 — мужчины 55 — женщины	65 — мужчины 63 — женщины

Расчет страховой пенсии по старости осуществляется по формуле

$$СП = ИПК \cdot СПК + (ФВ \cdot КвФВ), \quad (11.1)$$

где СП — размер страховой пенсии по старости, руб.; ИПК — индивидуальный пенсионный коэффициент; СПК — стоимость одного пенсионного коэффициента (балла) по состоянию на день, с которого назначается страховая пенсия по старости (СПК = 78,58 руб. с 01.04.2017 г.), руб.; ФВ — фиксированная выплата к страховой пенсии (ФВ = 4805,11 руб.

с 01.02.2017 г.), руб.; КвФВ — коэффициент повышения ФВ, применяется при отсрочке обращения за назначением страховой пенсии.

*Индивидуальный пенсионный коэффициент.* Величина индивидуального пенсионного коэффициента (ИПК) зависит от суммы годовых пенсионных коэффициентов (баллов) за период до и после 01.01.2015, а также от повышающего коэффициента к страховой пенсии. В 2017 г. максимальная сумма годовых пенсионных баллов составляет 8,26.

Величина индивидуального пенсионного коэффициента определяется по формуле

$$\text{ИПК} = (\text{ИПК}_c + \text{ИПК}_n) \cdot \text{КвСП}, \quad (11.2)$$

где ИПК — индивидуальный пенсионный коэффициент по состоянию на день, с которого назначается страховая пенсия по старости; ИПК<sub>с</sub> — индивидуальный пенсионный коэффициент за периоды, до 01.01.2015. Величина ИПК<sub>с</sub> состоит из суммы, полученной при делении размера ежемесячной выплаты гражданину страховой части трудовой пенсии по состоянию на 31.12.2014 (без учета фиксированного базового размера и накопительной части пенсии) на стоимость одного пенсионного коэффициента (балла) (СПКк), а также суммы коэффициентов, определяемых за каждый календарный год иных периодов, имевших место до 01.01.2015 (ИПи), деленной на коэффициенты, для исчисления размера страховой пенсии по старости, равных 1; ИПК<sub>н</sub> — индивидуальный пенсионный коэффициент за периоды, имевшие место с 01.01.2015, по состоянию на день, с которого назначается страховая пенсия по старости. Величина ИПК<sub>н</sub> состоит из суммы индивидуальных пенсионных коэффициентов и суммы коэффициентов, определяемых за каждый календарный год иных засчитываемых в страховой стаж периодов (ИПи), деленной на коэффициенты, для исчисления размера страховой пенсии по старости равных 1; КвСП — коэффициент повышения ИПК, применяется при отсрочке обращения за назначением страховой пенсии.

Получить сведения о величине ИПК и его составляющих (величины ИПК<sub>с</sub> до 2015 г. и величины ИПК<sub>н</sub> с 2015 г.) можно несколькими способами:

- обратиться в территориальное отделение ПФР по месту жительства;
- заказать справку о состоянии индивидуального лицевого счета на сайте ПФР в «личном кабинете гражданина»;
- запросить сведения о состоянии индивидуального лицевого счета в ПФР на едином портале государственных услуг.

Кроме того, учитываются баллы за иные засчитываемые в страховой стаж периоды, представленные в Приложении 12. Например, в отношении периода ухода одного из родителей за первым ребенком до достижения им возраста полутора лет применяется балл 1,8. Данные баллы прибавляются к сумме уже исчисленных баллов. При определении суммы баллов вышеуказанные периоды учитываются, если они не учтены уже при исчислении размера страховой пенсии по инвалидности или пенсии по случаю потери кормильца.

Максимальное значение индивидуального пенсионного коэффициента представлено в Приложении 13.

С 2016 по 2019 гг. независимо от выбора варианта пенсионного обеспечения в системе обязательного пенсионного страхования (ОПС) у всех граждан формируются пенсионные права только на страховую пенсию, исходя из всей суммы начисленных страховых взносов. В связи с этим максимальное значение годового индивидуального пенсионного коэффициента одинаково для любого варианта формирования пенсии.

*Стоимость одного пенсионного коэффициента (балла).* Стоимость одного пенсионного коэффициента с момента введения реформы (с 01.01.2015 г.) составляла 64,10 руб., далее эта величина увеличивалась, что представлено в табл. 11.6.

Таблица 11.6

**Стоимость одного пенсионного коэффициента (балла)**

Дата, с которой увеличивается стоимость одного пенсионного коэффициента	Размер, руб.
С 01.04.2017	78,58
С 01.02.2017	78,28
С 01.02.2016	74,27
С 01.04.2015	71,41
С 01.02.2015	71,41

*Фиксированная выплата к страховой пенсии по старости.* Размер фиксированной выплаты к страховой пенсии по старости на 01.01.2015 был установлен в размере 3 935 руб. в месяц, с 1 февраля 2017 г. эта величина с учетом индексации составляет 4805,11 руб. в месяц. Коэффициент индексации размера фиксированной выплаты к страховой пенсии по старости представлен в табл. 11.7.

Таблица 11.7

**Коэффициент индексации размера фиксированной выплаты  
к страховой пенсии по старости**

Дата, с которой увеличивается размер фиксированной выплаты к страховой пенсии	Коэффициент индексации	Размер, руб.
С 01.02.2017	1,054	4805,11
С 01.02.2016	1,04	4558,93
С 01.02.2015	1,114	4383,59

Размер фиксированной выплаты к страховой пенсии по старости в месяц на 2017 г. для различных категорий граждан представлен в Приложении 14.

Фиксированная выплата к страховой пенсии по старости может быть увеличена на соответствующий районный коэффициент в зависимости от района (местности) проживания, на весь период проживания в этих районах (местностях). При этом лицам, имеющим право на повышение фиксированной выплаты к страховой пенсии на соответствующий районный коэффициент по нескольким основаниям, устанавливается одно повышение фиксированной выплаты по выбору.

В настоящее время пенсионерам, осуществлявшим работу и (или) иную деятельность, в период которой они подлежали обязательному пенсионному страхованию, индексация пенсии не производится.

*Коэффициенты повышения ИПК (КвСП) и ФВ (КвФВ) для расчета страховой пенсии по старости при отсрочке обращения за ее назначением.* КвСП не применяется, если гражданин является получателем другой пенсии (за исключением накопительной пенсии), либо ежемесячного пожизненного содержания, за исключением граждан, имеющих право на одновременное получение различных пенсий (табл. 11.8).

*Индексация страховых пенсий.* Страховая пенсия корректируется в результате индексации стоимости одного пенсионного коэффициента и размера фиксированной. Каждый год с 1 февраля стоимость одного пенсионного коэффициента увеличивается не менее чем на индекс роста потребительских цен за прошедший год, а с 1 апреля устанавливается федеральным законом о бюджете ПФР на очередной год и плановый период.

Фиксированная выплата также подлежит обязательной ежегодной индексации с 1 февраля на индекс роста потребительских цен за прошедший год, а также дополнительной индексации с 1 апреля по решению Правительства РФ с учетом роста доходов ПФР.

**Коэффициенты повышения ИПК и ФВ  
для расчета страховой пенсии по старости  
при отсрочке обращения за ее назначением**

Число полных месяцев, истекших со дня возникновения права на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно (в связи с отказом от получения)	Коэффициент повышения индивидуального пенсионного коэффициента (КвСП)		Коэффициент повышения размера фиксированной выплаты (КвФВ)	
	при назначении страховой пенсии	для лиц, которым назначается страховая пенсия по старости <b>досрочно</b>	для лиц, которым назначается (восстанавливается либо назначается вновь) страховая пенсия по старости	для лиц, которым назначается (восстанавливается либо назначается вновь) страховая пенсия по старости <b>досрочно</b>
менее 12	1	1	-	-
12	1,07	1,046	1,056	1,036
24	1,15	1,1	1,12	1,07
36	1,24	1,16	1,19	1,12
48	1,34	1,22	1,27	1,16
60	1,45	1,29	1,36	1,21
72	1,59	1,37	1,46	1,26
84	1,74	1,45	1,58	1,32
96	1,9	1,52	1,73	1,38
108	2,09	1,6	1,9	1,45
120	2,32	1,68	2,11	1,53

**Пример. Расчет страховой пенсии по старости.**

Гражданин Сидоров П. Р. выходит на пенсию по возрасту в 2017 г. В 2015 г. пенсионные права Сидорова были переведены в баллы и равны 70 пенсионных баллов. За три года до выхода на пенсию Сидоров заработал еще 5 баллов. Также Сидоров два года служил в армии, и за каждый год службы начисляется еще 1,8 баллов. Таким образом, сложив все баллы, получаем ИПК Сидорова к моменту выхода на пенсию в 78,6 баллов.

На момент выхода гражданина на пенсию СПК равен 78,58 руб., а минимальный размер ФВ равен 4805,11 руб., с учетом неприменения повышающих (премиальных) коэффициентов, расчет пенсии гражданина Сидорова П.Р. следующий:  $СПС = ИПК \cdot СПК + ФВ = 4805,11 + 78,6 \cdot 78,58 = 10\,981,50$  руб.

## 11.4 Особенности пенсионного обеспечения работников водного транспорта

В настоящее время в России для определенных категорий граждан предусмотрен порядок досрочного пенсионного обеспечения по старости, в том числе и для работников водного транспорта, в зависимости от следующих условий:

- возраста;
- размера индивидуального пенсионного коэффициента;
- продолжительности страхового стажа;
- продолжительности стажа на соответствующих видах работ.

Следует отметить, что в стаж для досрочного назначения пенсии засчитываются периоды работы с вредными или опасными условиями труда, которые были признаны таковыми по результатам проведенной специальной оценки либо аттестации рабочих мест и в случае уплаты работодателем страховых взносов.

В зависимости от *видов работ* выполнение этих условий может требоваться в *полном объеме* или *выборочно*. При этом наличие определенного размера индивидуального пенсионного коэффициента требуется для всех категорий (в 2017 г. величина ИПК составляет не ниже 11,4 с последующим его ежегодным увеличением на 2,4 до достижения величины коэффициента 30).

*Виды работ, требующие одновременного соблюдения всех условий.* К работам, требующим одновременного соблюдения всех условий, относятся:

1) работы с тяжелыми условиями труда: работа в плавсоставе на судах морского, речного флота и флота рыбной промышленности (за исключением портовых судов, постоянно работающих в акватории порта, служебно-вспомогательных и разъездных судов, судов пригородного и внутригородского сообщения). Требования к возрасту работников: мужчины — 55 лет, женщины — 50 лет; к страховому стажу — 25 и 20 лет соответственно; к необходимому стажу работы — не менее 12 лет 6 месяцев и не менее 10 лет соответственно.

Плавсостав указанных судов приобретает право на досрочное пенсионное обеспечение независимо от того, какие работы выполняются судном и непосредственно членом экипажа судна (плавсоставом). Это может быть перевозка грузов, пассажиров или добыча, обработка рыбы и морепродуктов, прием готовой продукции на промысле, ледакольные и рейдовые работы, а также другие работы не транспортного и рыбохозяйственного характера. Также не имеет значения наименование профессии и должности члена плавсостава судов.

Согласно действующему законодательству, работа в течение полного навигационного периода на водном транспорте учитывается с таким расчетом, чтобы при исчислении стажа работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, его продолжительность в соответствующем календарном году составила полный год. Продолжительность навигационного периода при этом не имеет значения, она зависит от природно-климатических условий региона и поэтому может быть разной. В тех случаях, когда работник не весь навигационный период отработал на судне, время его работы включается в стаж на соответствующих видах работ по фактической его продолжительности, независимо от причины, по которой работа начата не сначала навигационного периода или прекращена до его окончания.

***Пример. Определение стажа работника при не полном навигационном периоде.***

*Работник плавсостава Иванов И. И. на 20 дней раньше закончил работу в навигационный период в связи с уходом в отпуск без сохранения заработной платы. В данном случае время его работы в навигацию не может рассматриваться как полный навигационный период. Этот период засчитывается в стаж на соответствующих видах работ, дающих право на досрочное пенсионное обеспечение, по его фактической продолжительности;*

2) работа в качестве механизаторов (докеров-механизаторов) комплексных бригад на погрузочно-разгрузочных работах в портах. Требования к возрасту: мужчины — 55 лет, женщины — 50 лет; к страховому стажу — 25 и 20 лет соответственно; к необходимому стажу работы — не менее 20 и не менее 15 лет соответственно.

Профессия «механизатор (докер-механизатор) комплексных бригад на погрузочно-разгрузочных работах» является общей для всех отраслей экономики, однако рабочие этой профессии приобретают право на досрочную пенсию только в том случае, если постоянно выполняют погрузочно-разгрузочные работы в портах. Таким образом, критериями оценки занятости работников этой категории на работах, дающих право на досрочное пенсионное обеспечение, являются:

- выполнение работ в профессии «механизатор (докер-механизатор) комплексных бригад на погрузочно-разгрузочных работах»;
- постоянная занятость в течение полного рабочего дня в портах.

При этом погрузочно-разгрузочные работы могут выполняться не только непосредственно на судах, но также в вагонах и автомобилях, находящихся в портах под разгрузкой (погрузкой).

*Виды работ, требующие выборочного соблюдения условий.* К работам, требующим выборочного соблюдения условий, относится работа на судах морского флота рыбной промышленности на работах по добыче, обработке рыбы и морепродуктов, приему готовой продукции на промысле (независимо от характера выполняемой работы), а также на отдельных видах судов морского, речного флота и флота рыбной промышленности. Требования к возрасту и страховому стажу работников в данном случае отсутствуют; к необходимому стажу работы: мужчины — не менее 25 лет, женщины — не менее 20 лет.

В данном случае право на досрочное назначение страховой пенсии по старости имеется у всех работников судов морского флота рыбной промышленности, которые занимаются промыслом и добычей, обработкой рыбы и морепродуктов, принимают готовую продукцию на промысле, независимо от наименования профессии и специальности. Основным моментом является тип судна и его принадлежность к морскому флоту. Право на досрочное назначение страховой пенсии по старости приобретают работники, работающие на судах (виды судов):

- химовозы;
- газовозы;
- нефтеналивные;
- агломератовозы;
- нефтеперекачивающие и зачистные станции;
- суда с атомными энергетическими установками;
- суда атомного технологического обслуживания;
- производственные суда флота рыбной промышленности на промысле;
- буксиры-толкачи, постоянно занятые на транспортировке нефтяных барж;
- суда, постоянно работающие в Арктике;
- подводные аппараты (лаборатории).

При этом право на досрочное назначение страховой пенсии у данных работников возникает независимо от того, какие работы они выполняют на судах. Это право распространяется и на работников судов, выполняющих работы в научно-исследовательских целях.

Право на указанную пенсию связано с выполнением работ по добыче, обработке рыбы и морепродуктов, приеме готовой продукции на промысле с длительным нахождением судна в открытом море в тяжелых погодных-климатических условиях.

Право на досрочное назначение страховой пенсии не предоставляется:

– работникам, занятым на добыче, обработке рыбы и приеме готовой продукции на промысле на судах речного флота рыбной промышленности (т. е. на работах, осуществляемых в реках и внутренних водоемах), занятым морским прибрежным ловом рыбы и морепродуктов, переработкой рыбы и морепродуктов на берегу (на перерабатывающих предприятиях, в том числе в портах);

– лицам, работающим на универсальных судах класса «судно обеспечения», так как суда класса «судно обеспечения» не включены в перечень судов, работа на которых дает право на досрочное назначение страховой пенсии по старости, и относятся к универсальным судам обеспечения Военно-морского флота, постоянно работающим на акватории порта, выполняют различные работы, например, транспортируют отходы, снабжают морские нефтепромыслы топливом, маслом, химическими реагентами, водой, тушат местные очаги пожаров.

Досрочная страховая пенсия по старости может полагаться работникам водного транспорта в зависимости от семейного положения, состояния здоровья, работы и проживания в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях:

- женщинам, родившим пять и более детей и воспитавшим их до достижения ими возраста 8 лет;
- гражданам, ставшим инвалидами вследствие военной травмы;
- гражданам, проработавшим в районах Крайнего Севера не менее 15 лет либо в приравненных к ним местностях не менее 20 лет и др.

### **11.5. Негосударственное пенсионное обеспечение**

Кроме государственной системы обязательного пенсионного страхования в РФ действует система негосударственного пенсионного обеспечения. Данный вид пенсионного страхования позволяет гражданам формировать еще одну дополнительную пенсию в добровольном порядке. Для получения пенсионной выплаты гражданину необходимо заключить договор с негосударственным пенсионным фондом или страховой организацией и в течение определенного периода осуществлять платежи.

Негосударственный пенсионный фонд (НПФ) — это особая организационно-правовая форма некоммерческой организации социального обеспечения. Его деятельность регулируется Гражданским кодексом РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», а также Федеральным законом от 7 мая 1998 г. № 75-ФЗ «О негосударственных пенсионных фондах». Ключевые показатели системы негосударственного пенсионного обеспечения в РФ за период 2000-2016 года представлены в табл. 11.9.

**Основные показатели системы негосударственного  
пенсионного обеспечения в России<sup>1</sup>**

Показатель	2000	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Количество негосударственных ПФ	262	235	165	151	146	134	120	120	102	74
Численность участников, тыс. чел.	3375,2	6746,3	6757,0	6634,0	6596,0	6781,5	6769,1	6366,7	5806,7	5276,3
Численность получателей негосударственных пенсий:										
– всего, тыс. чел.	281,9	1131,4	1274,5	1361,9	1470,9	1537,1	1551,2	1581,7	1556,7	1530,8
– в процентах от общей численности пенсионеров, состоящих на учете в системе ПФ РФ (в 2000 г. в органах социальной защиты населения)	0,7	2,9	3,3	3,4	3,7	3,8	3,8	3,8	3,6	3,5
Общая сумма пенсионных выплат, млн руб.	599,8	17515,4	22152,3	26659,7	31304,9	36048,6	40997,2	45522,7	49329,4	53423,8
Сумма пенсионных выплат в среднем в месяц на одного получателя, руб.	177,3	1290,1	1448,4	1631,3	1773,6	1986,9	2207,4	2398,4	2640,7	2908,3

<sup>1</sup> 2000 г. — по данным Инспекции негосударственных ПФ, 2008 – 2013 гг. — по данным Федеральной службы по финансовым рынкам, с 2014 г. — по данным Банка России.

Источниками финансирования негосударственных выплат являются:

- личные взносы граждан на свою будущую пенсию или в пользу третьих лиц;
- взносы работодателей за своих сотрудников при корпоративной системе выплат;
- доходы фонда от инвестирования полученных денежных средств.

Экономическая деятельность негосударственного пенсионного фонда состоит в организации резервирования и перераспределения денежных средств. Формами финансовых потоков выступают средства пенсионных резервов и пенсионные накопления, а также имущество, предназначенное для обеспечения уставной деятельности.

Негосударственные пенсии назначаются при наличии права на страховую пенсию. Данный вид пенсионных выплат может быть бессрочным или осуществляться в течение нескольких лет в зависимости от условий заключенного договора. Разные НПФ предлагают различные пенсионные программы (схемы).

НПФ может использовать одну или несколько пенсионных схем. Пенсионная схема — совокупность условий, определяющих порядок уплаты пенсионных взносов и выплат негосударственных пенсий. При заключении конкретных пенсионных договоров с отдельными вкладчиками из перечня пенсионных схем, применяемых фондом, выбирается одна.

В соответствии с законодательством вид выбранной пенсионной схемы должен быть указан в договоре. Вкладчик вправе выбрать по своему усмотрению любую из применяемых пенсионных схем, но не может предлагать какие-либо иные условия такой схемы либо свою схему, поскольку пенсионный договор является договором присоединения.

Классификация пенсионных схем, применяемая российскими НПФ, выглядит следующим образом:

- по условиям выполнения актуарных расчетов пенсионные схемы подразделяются на схемы с *установленными взносами* и схемы с *установленными выплатами*;
- по условиям финансирования пенсионные схемы подразделяются на *фондируемые* — схемы, в которых для выплат пенсий накапливаются определенные фонды; *нефондируемые* — схемы, основанные на выплате пенсий из текущих поступлений; *частично фондируемые* — смешанные схемы, например схемы, в которых предусмотрено создание фондов только для лиц, вышедших на пенсию.

К *фондируемым* схемам относятся:

– сберегательные — схемы, в расчет обязательств по которым не учитываются вероятности дожития, предусматривается наследование накоплений;

– страховые — схемы, а расчетах обязательств по которым учитываются вероятности дожития, нет наследования накоплений;

– смешанные (сберегательно-страховые) — смешанные схемы, например схемы, в которых предусматривается последовательное применение двух схем: на этапе накопления применяется сберегательная схема, на этапе выплат пенсий — страховая.

Страховые схемы различаются по принципу определения эквивалентности размера пенсий и накоплений:

– индивидуальные — пенсия эквивалентна индивидуальным накоплениям для каждого участника;

– групповые — пенсия и накопления эквивалентны для всех участников в «массе» (нет индивидуальных накоплений участников).

НПФ размещают средства пенсионных резервов самостоятельно, а также через управляющую компанию.

Российские НПФ можно классифицировать по различным критериям. В этой связи можно выделить следующие фонды:

– корпоративные и отраслевые НПФ;

– НПФ, которые обслуживают участников по договорам с юридическими лицами, можно условно разделить на корпоративные и отраслевые. Первые работают с определенным кругом вкладчиков, действующих в конкретных сферах экономики. Это корпоративные и отраслевые фонды, предназначенные для организации дополнительного пенсионного обеспечения определенной компании или отрасли. Примерами корпоративных фондов могут служить «Лукойл-Гарант», «Сургутнефтегаз» и др. К числу отраслевых негосударственных пенсионных фондов относятся такие фонды как «Электроэнергетики», «ГАЗФОНД», «Благосостояние».

– территориальные НПФ. Самостоятельным типом НПФ можно считать территориальные фонды, работающие по договорам с организациями и предприятиями в определенных пространственных границах, а также с проживающими в них физическими лицами. Этот тип фондов, по сути, относится к открытым пенсионным фондам, но с ограниченным кругом обслуживаемых участников (в рамках определенной территории);

– открытые и закрытые НПФ. Закрытые НПФ, страхуют только работников своего учредителя, а открытые НПФ предоставляют свои ус-

луги по пенсионному страхованию не только сотрудникам компании, учредившей данный фонд, но и сторонним лицам.

По оценкам специалистов наиболее перспективными в РФ остаются *корпоративные* и *отраслевые* пенсионные фонды. Им присущи высокий уровень социальной ответственности, прозрачность деятельности и наличие различных форм общественного контроля. Негосударственные фонды по формированию пенсионных выплат действуют на основании лицензии Банка России.

Кроме того, в соответствии с законодательством РФ по отношению к определенным категориям граждан применяется *система досрочного негосударственного пенсионного обеспечения*. Система работает следующим образом. Работодатель с согласия работников, занятых на работах, которые дают право на досрочную пенсию, вправе осуществить в их пользу досрочное негосударственное пенсионное обеспечение на основании договора, заключаемого работодателем с НПФ. Согласие работника на осуществление в его пользу досрочного негосударственного пенсионного обеспечения выражается путем включения в трудовой договор положения о присоединении к пенсионной программе работодателя и заключения им с работодателем отдельного соглашения о досрочном негосударственном пенсионном обеспечении.

При досрочном негосударственном пенсионном обеспечении пенсионные взносы уплачиваются в пользу работников за счет средств работодателя. Однако пенсионной программой работодателя может быть предусмотрена возможность добровольного участия работников в формировании средств для выплаты пенсий по досрочному негосударственному пенсионному обеспечению за счет их заработной платы. В таком случае на именованном счете работников ведется раздельный учет поступлений пенсионных взносов за счет работодателя и самого работника. Один раз в год НПФ предоставляет информацию о состоянии именных пенсионных счетов и результатах инвестирования. Следует отметить, что пенсии, получаемые по договорам досрочного негосударственного пенсионного обеспечения, в отличие от страховых пенсий, облагаются НДФЛ.

### **11.6. Зарубежные системы пенсионного обеспечения**

Пенсионные системы современных стран в значительной степени отличаются друг от друга. Это объясняется разницей в экономических потенциалах отдельных государств, степенью развития национальных систем социального обеспечения, а также демографическими, куль-

турными, социально-политическими особенностями каждой страны. Одним из основных факторов, определяющих развитие национальных пенсионных систем, является выбор моделей и механизмов их финансирования.

В мире существует три основных вида пенсионных систем:

– *индивидуально-накопительная* — когда пенсионные взносы выплачиваются самими работниками или работодателями (зависит от законов конкретной страны). Взносы идут на специальный счет, где накапливаются в течение всего трудового стажа. При выходе на пенсию размер пенсии исчисляется исходя из общей суммы накопленного взноса;

– *распределительная, строящаяся на основе пенсионных налогов*. Организована на принципе «солидарности поколений»: пенсионные налоги работающих не откладываются, а выплачиваются пенсионерам. Работающие рассчитывают на то, что им пенсию будут выплачивать последующие поколения. В большинстве стран размер такой пенсии исчисляется исходя из общей суммы пенсионных взносов и трудового стажа;

– *распределительная, строящаяся на основе общих налоговых поступлений*. Нет специальных пенсионных налогов, пенсии выплачиваются из общих налоговых поступлений. Этот вид пенсионного обеспечения используется для тех, кто не работает: социально незащищенные граждане, инвалиды, в связи с потерей кормильца и т. п.

Обычно в каждой стране используется комбинированная система, включающая два или все три вида пенсионных систем. В развитых странах из-за демографической ситуации распределительные системы приходят в упадок: на каждого пенсионера приходится все меньше работающих сограждан. В США в 1950 г. на одного пенсионера приходилось восемь трудоспособных, а к 2020 г. количество работающих уменьшится вдвое (один к четырем).

Высокие пенсии в Дании, Финляндии, Франции, США и других высокоразвитых странах мира стали таковыми благодаря, прежде всего, пенсионным накопительным системам, в которых участвует уже около 40 % населения планеты, причем в США и Европе этот показатель в два раза выше (около 80 %), в Азии в два раза ниже, а в Африке южнее Сахары всего лишь 5 %. В некоторых странах Восточной Европы неплохие по нашим меркам пенсии (150 – 300 евро), однако высокая стоимость жизни быстро расходует государственные пенсии. Так, в Венгрии средняя пенсия составляет менее 40 % средней зарплаты, в Польше менее 50 % (в России — 27 %). В то же время в Болгарии минимальная пенсия составляет 25 евро, максимальная в два раза больше.

Одной из главных проблем для всех пенсионных систем в мире является увеличение количества пенсионеров при одновременном сокращении трудоспособного населения. Из-за старения населения в мире пенсионная проблема грозит в будущем стать одним из наиболее неразрешенных противоречий: власти будут требовать поднять пенсионный возраст, народ — повысить размер пенсий. В высокоразвитых западных странах сложилась проверенная годами система негосударственных пенсионных фондов, в которые люди без страха делают свои отчисления ежемесячно. В отличие от них в странах СНГ первые такие фонды оказались финансовыми пирамидами.

Рассмотрим системы пенсионного обеспечения в некоторых странах.

### *Пенсионное обеспечение в Германии*

Как и в других странах, граждане Германии имеют право на:

- пенсию по возрасту;
- пенсию по потере кормильца (вдовам, вдовцам и сиротам);
- пенсию по частичной или полной потере трудоспособности (по инвалидности).

Подобные пенсии имеют три вида обеспечения: государственное, частное и корпоративное. В основе каждого из них лежит пенсионное страхование.

Все работающие жители Германии в обязательном порядке должны выплачивать взносы в государственный пенсионный фонд в размере 20,3 % от месячного заработка. Причем сам работник платит половину данного взноса, а остальную часть выплачивает работодатель. Немцы имеют возможность обращаться в частные страховые компании, где они самостоятельно определяют сумму обязательных ежемесячных страховых взносов. Также Германия имеет очень сложную систему профессиональных пенсий. Немецкие компании и концерны выплачивают надбавки своим трудящимся. Размер такой пенсионной надбавки зависит от заработной платы сотрудника.

Пенсионный возраст в Германии составляет 67 лет и для женщин, и для мужчин, однако уходить на пенсию можно и раньше, т. е. до его достижения. Для этого необходимо выплатить сумму, оговоренную в пенсионном законодательстве, из своих пенсионных накоплений (0,3 % за каждый недоработанный месяц). Выйдя на пенсию, каждый человек имеет право на продолжение трудовой деятельности.

Минимальный стаж для получения немецкой государственной пенсии — пять лет непрерывной работы. Причем особенностью пенсион-

ной системы является возможность получения такой пенсии иностранцами. Размер же пенсий напрямую зависит от стажа работы, заработной платы и от суммы взносов, выплаченных по пенсионному страхованию. Минимальной пенсией считается 364 евро, а средней — 70 % от месячного заработка. Это приблизительно 800 евро. Различия существуют между Западной и Восточной Германией (950 и 700 евро).

### *Пенсионное обеспечение во Франции*

Один из наиболее оригинальных и сложных механизмов пенсионного обеспечения граждан существует во Франции. Как такового обязательного страхования пенсий во Франции практически не существует. В основу накопительных платежей пенсионного обеспечения положены два принципа:

– непосредственно накопленная пенсия из страховых взносов (пенсия выплачивается человеку из тех средств, которые он накопил в течение своей трудовой деятельности. Причем каждый француз ежемесячно платил в пенсионный фонд столько, сколько считал нужным. Обычно 6,55 % заработка платит сам работник, а 8,2 % — работодатель);

– солидарность. В дополнение к основной пенсии каждому пенсионеру доплачиваются суммы, состоящие из обязательных взносов других работающих сограждан.

Каждый француз, независимо от пола, имеет право выйти на пенсию в 60 лет. Однако полный размер пенсии он сможет получать при наличии трудового стажа 40 лет. Независимо от трудового стажа граждане Франции получают полную пенсию в 65 лет. Если после выхода на пенсию человек продолжает работать, то ему полагается надбавка в размере 3 % за каждый проработанный год.

Размер основного вида пенсии составляет около 50 % от среднемесячной заработной платы за последние или лучшие в финансовом плане 11 лет. Если же человек платил обязательные пенсионные взносы в течение 40 лет, то в дополнение к основной пенсии он получает дополнительные проценты. Таким образом, каждый француз может получать пенсию, соответствующую 80 % среднемесячного заработка. Минимальная пенсия во Франции составляет порядка 500 евро в месяц, однако многие, благодаря французской пенсионной системе, могут получать в два раза больше. Отличительной особенностью системы пенсионного обеспечения во Франции является возможность граждан получать сразу несколько видов пенсии в зависимости от профессиональной деятельности, так как существуют множество различных подсистем пенсионного обеспечения (четыре режима).

## *Пенсионное обеспечение в Великобритании*

Практически идеальной и образцовой является пенсионная система в Великобритании. Как и во многих странах, здесь существуют три вида пенсионного обеспечения:

- государственные пенсии;
- пенсии по выслуге лет;
- негосударственные пенсии.

Основные государственные пенсии выплачиваются всем поданным Великобритании по достижении ими пенсионного возраста. Причем размеры таких пенсий фиксированы и не зависят от стажа или других факторов, выплачиваются за счет доходов от налогообложения. Размер такой пенсии невелик, поэтому для всех пенсионеров, имеющих определенный трудовой стаж, есть еще альтернатива — это пенсии по выслуге лет, которые зависят от стажа и заработной платы. Достаточно большую сумму можно получать в виде негосударственной пенсии, размер которой определяет для себя сам работник. Такая пенсия формируется как самим работником, так и его работодателем.

Пенсионный возраст в Великобритании на сегодняшний день составляет 65 лет для мужчин и 60 – 65 лет для женщин (это зависит от года рождения). Пенсионеры, продолжающие трудиться, имеют право на надбавку к пенсии за каждый проработанный год. Такая надбавка может составлять до 25 % заработной платы.

Размеры минимальных пенсий зависят от семейного положения пенсионеров. Для одиноких людей это 147,70 фунтов в неделю, для семейных пар — 217,90 фунтов в неделю (около 188 и 277 евро соответственно). Право на получение государственной пенсии имеет каждый человек, исправно плативший налоги в течение 30 лет.

Особенностью пенсионного обеспечения в Великобритании является обложение ряда пенсий налогами. Пенсии не облагаются налогом, если не превышен порог индивидуальной налоговой льготы.

## *Пенсионное обеспечение в США*

Граждане США имеют право на государственное и частное пенсионное обеспечение, которое строится по распределительному и накопительному принципам. Причем частное пенсионное обеспечение осуществляется в трех разновидностях:

- пенсионные взносы на рабочем месте;
- индивидуальные пенсионные счета;
- ежегодная рента (аннуитеты).

Государственная пенсия формируется за счет взносов граждан, предприятий и государственных ассигнований. Ежемесячное отчисление составляет 15,3 % от заработной платы, причем 7,65 % выплачивает работодатель.

Право на получение государственной пенсии получают граждане США с 13-летним трудовым стажем. Пенсионный возраст американцев составляет 65 лет для женщин и 67 лет для мужчин. Однако выйти на пенсию можно и раньше. Но при этом размер получаемой пенсии будет на 25 % меньше.

Средняя государственная пенсия в США составляет приблизительно 40 % от заработной платы работника. Это в среднем 1100 – 1200 долл. в месяц. Размер пенсий зависит от заработной платы и профессиональной деятельности. Например, военные специалисты и государственные служащие получают пенсии выше других категорий граждан.

Пенсии индексируются в зависимости от стоимости жизни, роста цен и других факторов. Что касается частного пенсионного обеспечения, то в стране существует большое количество разнообразных программ пенсионного страхования, что позволяет пенсионерам вести сравнительно безбедную жизнь. Кроме этого, все пенсионные взносы не облагаются налогом.

Отличительной особенностью пенсионного обеспечения в США является преобладание частного пенсионного страхования над государственным. Поэтому всего лишь 30 % пенсионеров продолжают работать после выхода на пенсию. Такая пенсионная система была взята за пример некоторыми странами Латинской Америки.

### *Пенсионное обеспечение в Китае*

Пенсионная система Китая на сегодняшний день находится в стадии реформирования. Дело в том, что государственного пенсионного обеспечения в Китае практически не существует. Государственную пенсию получает только каждый четвертый китаец (в основном это горожане). Остальных пенсионеров по старым обычаям обязаны содержать их дети.

Государственный пенсионный фонд формируется за счет пенсионных взносов, которые составляют 11 % от заработной платы: 8 % отчисляют сами работники, а 3 % — работодатели. За служащих бюджетной сферы отчисления в пенсионный фонд осуществляет государство. Право на получение государственной пенсии имеют государственные служащие, имеющие трудовой стаж не менее 15 лет.

Пенсионный возраст в Китае — 50 – 55 лет для женщин и 60 лет для мужчин. Средняя пенсия составляет от 900 до 1360 юаней (около

130 и 200 долл.). При этом государственные служащие получают пенсии на порядок выше обычных работников. Пенсионеров, проработавших в сельской местности, содержат родственники.

В отдельных районах Китая на предприятиях создаются своеобразные накопительные фонды, из которых впоследствии выплачиваются пенсии работникам. Ежемесячные выплаты составляют 20 % от среднемесячной заработной платы. Однако вопрос пенсионного обеспечения основной массы китайских пенсионеров остается очень острой проблемой. После ограничения рождаемости одному ребенку достаточно сложно содержать своих престарелых родителей.

### *Пенсионное обеспечение в Японии*

Обеспечение пенсионеров в Японии существует в двух разновидностях: базовая национальная и трудовая или профессиональная пенсии. Базовая пенсия выплачивается всем японцам, достигшим пенсионного возраста, и не зависит ни от стажа, ни от заработной платы. Чтобы получить эту пенсию, необходимо ежемесячно уплачивать отчисления в пенсионный фонд. Треть подобных отчислений покрывает государство. Для того чтобы получить право на базовую пенсию, каждый японец должен платить обязательные взносы не менее 25 лет.

Трудовая пенсия начисляется работникам путем ежемесячных пенсионных отчислений самих работников и их работодателей (5 % заработной платы) и с помощью страховых взносов.

Пенсионный возраст в Японии — 65 лет. Выйти на пенсию можно и раньше, но при этом ежемесячное пенсионное обеспечение сокращается на 25 %. После достижения 65-летнего возраста размер пенсии ежегодно увеличивается на 5 %.

Среднемесячный размер пенсии в Японии составляет приблизительно 60 % среднемесячного заработка. Это около 67 тыс. иен, или 700 долл. Такой пенсии достаточно для удовлетворения необходимых потребностей человека. Наемные работники наряду с базовой пенсией получают трудовую (профессиональную) пенсию.

### **Контрольные вопросы**

1. Пенсионное обеспечение в России.
2. Страховые взносы по обязательному пенсионному страхованию.
3. Виды пенсий по обязательному пенсионному страхованию в РФ.
4. Виды пенсий по государственному обеспечению в РФ.

5. Условия назначения страховой пенсии по старости.
6. Порядок расчета страховой пенсии по старости.
7. Особенности пенсионного обеспечения работников водного транспорта.
8. Негосударственное пенсионное обеспечение в РФ.
9. Виды зарубежных пенсионных систем.

### Список литературы к Главе 11

1. Гражданский кодекс РФ.
2. Трудовой кодекс РФ.
3. Налоговый кодекс РФ (Ч. 2).
4. Федеральный закон от 15.12.2001 № 166-ФЗ «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации» (с изм. и доп.).
5. Федеральный закон от 15.12.2001 № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» (с изм. и доп.).
6. Федеральный закон от 28.12.2013 № 424-ФЗ «О накопительной пенсии».
7. Федеральный закон от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» (с изм. и доп.).
8. Федеральный закон от 22.11.2016 № 385-ФЗ «О единовременной денежной выплате гражданам, получающим пенсию».
9. Федеральный закон от 21.07.2014 № 208-ФЗ «Об особенностях пенсионного обеспечения граждан Российской Федерации, проживающих на территориях Республики Крым и города федерального значения Севастополя».
10. Федеральный закон от 07.05.1998 № 75-ФЗ «О негосударственных пенсионных фондах» (с изм. и доп.).
11. Указ Президента РФ от 09.12.2015 № 610 «О ежемесячной доплате к пенсиям отдельным категориям пенсионеров».
12. Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с изм. и доп.).
13. Агеева Е. В. Современные пенсионные системы: учеб. пособие / Е. В. Агеева. — Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2015. — 202 с.
14. Аранжереев М. М. Негосударственные пенсионные фонды: учеб. пособие / М. М. Аранжереев, И. Ю. Орлова. — М.: Изд-во МГУ, 2012. — 223 с.
15. Ардашова Ю. И. Пенсионное обеспечение в Российской Федерации: учеб. пособие / Ю. И. Ардашова. — Чита: Изд-во Забайкальского государственного университета, 2016. — 167 с.
16. Андрианов К. Н. Международный опыт развития системы пенсионного обеспечения и социальной защиты пенсионеров и возможности его применения в Российской Федерации / К. Н. Андрианов, В. А. Васин, Е. В. Иноземцева. — М.: Экономика, 2017. — 152 с.
17. Ибраев Р. Х. Анализ опыта функционирования суверенного фонда благосостояния Норвегии / Р. Х. Ибраев, А. В. Сорокина, П. В. Трунин. — М.: Дело, 2015. — 172 с.

18. Кобылинская С. В. Пенсионная система России: возникновение, развитие и современное правовое регулирование: учеб. пособие / С. В. Кобылинская. — Краснодар: Изд-во КубГАУ, 2017. — 75 с.

19. Лаврентьева Е. А. Управление развитием предприятий водного транспорта в условиях социально-ориентированной рыночной экономики: монография / Е. А. Лаврентьева. — СПб.: Изд-во СПГУВК, 2000. — 247 с.

20. Лаврентьева Е. А. Проблемы социально-экономического развития предприятий в условиях рыночной экономики / Е. А. Лаврентьева // Финансы и инвестиции: сб. науч. трудов. — 2001. — Вып. 3. — С. 16–19.

21. Лаврентьева Е. А. Эффективное управление персоналом в условиях рынка / Е. А. Лаврентьева // Актуальные проблемы транспорта: сб. науч.-технич. трудов. — 2002. — Т. 3. — С. 22–37.

22. Лаврентьева Е. А. Экономические аспекты социального обеспечения моряков / Е. А. Лаврентьева // Морской флот. — 2003. — № 2. — С. 10.

23. Лаврентьева Е. А. Проблемы социальной защищенности работников водного транспорта / Е. А. Лаврентьева. — СПб.: Петровская Академия наук и искусств, 2003. — С. 44–52.

24. Лаврентьева Е. А. Социальные вопросы морского бизнеса / Морские вести России, спецвыпуск №3, 2003 г. с. 50–52.

25. Лаврентьева Е. А. Роль социального обеспечения в морских трудовых стандартах / Е. А. Лаврентьева // Труды науч.-методич. конф., посвященной 195-летию образования в области водного коммуникаций России; СПб., 6–9 декабря 2004 г. — Т. II. — С. 144–146.

26. Лаврентьева Е. А. Условия обеспечения социальной защиты моряков в соответствии с международными требованиями / Е. А. Лаврентьева. — СПб.: Петровская Академия наук и искусств, 2006. — С. 28–37.

27. Лаврентьева Е. А. Социальная защищенность российских моряков, работающих на судах под иностранным флагом. Научно-технической конференции профессорско-преподавательского состава, научных сотрудников и курсантов / Е. А. Лаврентьева. — СПб.: Изд-во ГМА им. адм. С. О. Макарова, 2011. — С. 308–311.

28. Лаврентьева Е. А. Политика доходов и заработной платы: учеб. пособие / Е. А. Лаврентьева, О. Н. Якубова; под общ. ред. Е. А. Лаврентьевой. — 7-е изд., испр. и доп. — СПб.: Изд-во ГУМРФ им. адм. С. О. Макарова, 2013. — 128 с.

29. Лаврентьева Е. А. Управление социально-трудовыми отношениями. Практикум: учеб. пособие / Е. А. Лаврентьева, О. Н. Якубова. СПб.: Изд-во ГУМРФ им. адм. С. О. Макарова, 2016. — 84 с.

30. Лаврентьева Е. А. Управление социально-трудовыми отношениями в судовых экипажах: учебник / Е. А. Лаврентьева. — СПб.: Изд-во ГУМРФ имени адмирала С. О. Макарова. — 2016. — 276 с.

31. Лебедева Л. Ф. Пенсионные системы стран мира: стратегии и опыт модернизации / Л. Ф. Лебедева, П. А. Аксенов, Е. В. Емельянов. — М.: Весь мир, 2016. — 87 с.

32. Пенсионное обеспечение: учебник / М. О. Буянова, О. И. Карпенко, С. А. Чирков; под общ. ред. Ю. П. Орловского. — М.: Юрайт, 2017. — 193 с.
33. Пенсионные системы и пенсионные реформы / авт.-сост.: О. Г. Дмитриева. — М.: Наука, 2015. — 301 с.
34. Перспективы развития негосударственного пенсионного обеспечения: монография / Н. Б. Починок, А. Н. Малолетко, О. В. Каурова [и др.]. — М.: Русайнс, 2018. — 224 с.
35. Роиц В. Д. Пенсионное страхование и обеспечение: учеб. пособие. — М.: Юрайт, 2018. — 350 с.
36. Сивакова И. В. Оформление документов для получения пенсии: пошаговая инструкция / И. В. Сивакова. — М.: Проспект, 2017. — 78 с.
37. Стародубцева В. В. Пенсионная система Швейцарии (правовой аспект) / В. В. Стародубцева. — М.: Эдитус, 2015. — 199 с.
38. Тресков В. И. Пенсионное обеспечение граждан: основные вопросы / В. И. Тресков. — М.: Редакция «Российской газеты», 2016. — 175 с.
39. Хомутов Г. А. Новая пенсионная формула: учеб. пособие / Г. А. Хомутов. — Петрозаводск: Карельский научный центр РАН, 2016. — 56 с.
40. Шестакова Е. Е. Современные многоуровневые пенсионные системы: национальные особенности формирования и развития / Е. Е. Шестакова. — М.: ИЭ РАН, 2016. — 262 с.
41. Официальный сайт Пенсионного фонда РФ: [www.pfrf.ru](http://www.pfrf.ru)

## Глава 12. УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИИ

### 12.1. Сущность управления организацией как социально-экономическим комплексом

Обоснование признаков организации как социальной системы базируется на рассмотрении организации как модели социотехнических подсистем, имеющей социальный компонент (персонал) и технический компонент (другие переменные). Социальный компонента организации имеет ряд признаков:

- социальная организация — это объединение людей с различными специфическими функциями и ролями;
- социальная организация создается и функционирует для достижения общей цели, объединяющей людей для реализации определенных социальных потребностей и, в первую очередь, достижения социальной стабильности, справедливости и защищенности;
- наличие организационной структуры, позволяющей осуществлять совместную деятельность людей в направлении достижения единой цели. Взаимодействие позволяет интегрировать деятельность людей, способствует формированию организации как единого целого, имеющего качественно новые свойства, не сводимые к сумме свойств входящих в него частей.

Таким образом, *организация как социальная система представляет собой относительно автономную обособленную группу людей с четко структурированной совместной деятельностью, функционирующую для реализации социальных интересов, обусловленных общей целью.*

Обоснование признаков организации как социально-экономического комплекса (СЭК) основывается на том, что социальная и экономическая сущность организации неразрывно связаны и не могут рассматриваться в отрыве друг от друга. Невозможно достичь общества социальной стабильности, справедливости и защищенности без эффективно функционирующей экономики. И, наоборот, нельзя добиться стабильных экономических успехов без соответствующего уровня социальной безопасности и стабильности. Таким образом, интеграция сущности организации как социальной системы с организацией как экономической системой является платформой построения программно-целевого управления объектом соответствующего уровня. Полученную

интегральную структуру правомерно назвать СЭЖ. Основные признаки СЭЖ, отражающие сущность данного понятия состоят в следующем:

– СЭЖ создается и существует для достижения основной цели своей деятельности, в соответствии с целями соответствующей отрасли и с глобальной целью национального развития России;

– СЭЖ характеризуется определенной совокупностью производственных ресурсов, объединенных для осуществления хозяйственной деятельности в направлении достижения поставленной цели;

– характерной особенностью СЭЖ является наличие определенных границ, позволяющих ему существовать автономно от других СЭЖ. Границы определяются видом деятельности, территорией, используемым потенциалом (мощностью) или общим результатом деятельности и др.

Таким образом, *организация как социально-экономический комплекс представляет собой относительно автономное объединение совокупности производственных ресурсов со структурированной системой их (ресурсов) функционирования и определенными границами, созданное для достижения конкретной социально-экономической цели.*

Конкретную организацию можно рассматривать как локальный СЭЖ:

– ограниченный определенным видом деятельности, совокупной величиной применяемых производственных ресурсов, производственным потенциалом;

– развивающийся по определенной программе в направлении достижения конкретной социально-экономической цели в условиях организованной внутренней и внешней среды.

Развитие организации как СЭЖ предполагает выбор критерия для достижения поставленной цели. Таким критерием должна быть определенная экономическая категория, которая наиболее адекватно отражала бы сущность содержания поставленной цели. Вместе с тем, экономические категории не всегда дают количественной характеристики явлений, не позволяют измерять их. В этой связи, экономические категории целесообразно представить в виде аналитических, практически используемых зависимостей-показателей. При этом каждый показатель должен определяться в соответствии с его экономическим содержанием, т. е. соответствовать определенной экономической категории. При соответствии показателей сущности экономических категорий обеспечивается единство количественной и качественной характеристик исследуемых процессов. Показатели же позволяют выразить эти явления в виде определенных количественных и качествен-

ных аналитических зависимостей, принятых для практического использования. Таким образом, путем использования соответствующей системы показателей можно управлять процессом социально-экономического развития организации в направлении достижения поставленной цели.

В экономической литературе и на практике предлагаются различные варианты обобщающих характеристик конечной цели развития организации как СЭК. Это и обобщающий показатель уровня качества жизни персонала, уровень экономического развития, показатель экологического благополучия, уровень образовательной и профессиональной подготовки персонала, среднемесячная заработная плата, объем выручки на одного работника и др. Большинство из предлагаемых показателей носит частный характер и не может претендовать на роль обобщающих характеристик уровня социально-экономического развития организации в целом. Показатели же, претендующие на роль обобщающих, имеют ряд недостатков, которые вытекают из тех требований, которым они должны удовлетворять:

- показатель должен в обобщенном виде отражать и количественно характеризовать сущность основной цели социально-экономического развития организации, т. е. уровень удовлетворения рациональных экономических и социальных потребностей работников;

- все составляющие обобщающей характеристики должны быть соразмерны;

- состав рациональных экономических и социальных потребностей работников должен быть обоснованным, максимально полным и включать дублирование;

- структура потребностей работников должна определяться как рациональная, соответствующая всесторонне развивающейся личности;

- обобщающий показатель должен быть единым с соответствующей размерностью.

Остальные показатели могут быть частными по отношению к единому или характеризовать ограничения, по которым сравниваемые варианты уровня социально-экономического развития организации следует привести к одинаковому виду.

Обобщающим показателем степени социально-экономического развития организации может быть характеристика уровня социальной защищенности персонала. Под *социальной защищенностью* понимается защищенность физическая, нравственная, экологическая, образовательная, трудовая, политическая. Эта характеристика исчисляется путем соотношения среднегодовых доходов среднесписочного работника

и прожиточного минимума, выраженного через цену рациональной потребительской корзины. Последняя должна быть достаточна для удовлетворения рациональных материальных и духовных потребностей человека на данном этапе развития общества. Максимально возможное значение (ближайшее к нормативному) показателя уровня социальной защищенности является критерием оптимальности при выборе наилучшего из сравниваемых вариантов развития предприятия как СЭК. Таким образом, обобщающим показателем, отражающим конечную цель социально-экономического развития организации, является показатель *уровня социальной защищенности работников*. Частными характеристиками конечной цели по отношению к обобщающему показателю являются:

- среднегодовые доходы среднесписочного работника;
- цена рациональной потребительской корзины, рассчитанная обобщенным способом;

Уровень социальной защищенности работников является зависимым от влияния внутренних и внешних факторов, а также от определенной совокупности ограничений.

Под внутренними факторами понимается совокупность основных характеристик социально-экономического комплекса на внутрифирменном уровне. Эти характеристики (показатели) можно рассматривать как цели – средства по отношению к главной цели социально-экономического развития организации. Уточненный состав основных показателей, характеризующих внутренние факторы развития организации как СЭК, приведен далее.

Обобщающий показатель конечного результата деятельности организации как СЭК подвержен воздействию внешних факторов, не зависящих прямо от результативности ее работы. Внешние факторы развития СЭК должны регулироваться государством. При обоснованном государственном регулировании возможно обеспечение социальной защищенности работников в СЭК любого уровня.

Внешние факторы социально-экономического развития организации можно разделить на две группы: в области социальной защиты и в области экономического развития.

В области социальной защиты:

- стимулирование развития многосекторного хозяйства, обеспечивающего занятость и возможность выбора работы;
- целенаправленное формирование государственного сектора экономики, его предпринимательского и непредпринимательского секторов для сохранения и создания рабочих мест;

- обеспечение соблюдения прав и свобод граждан, их личной безопасности;
- обеспечение востребования научных исследований, профессиональных знаний и опыта;
- поддержка и развитие различных форм собственности, способствующих расширению сферы занятости и росту эффективности производства;
- введение практики обязательной социальной экспертизы всех разрабатываемых программ на предмет оценки их влияния на решение социальных проблем;
- регулирование минимального размера гарантированной заработной платы как стартовой цены простого малоквалифицированного труда с ориентацией на минимальную потребительскую корзину;
- законодательное уточнение метода и порядка индексации доходов населения в целях сохранения реальной покупательной способности денежной заработной платы в условиях инфляции;
- разработка механизма восстановления сбережений населения;
- установления порядка пересмотра пенсий и приближения их величины к рациональной потребительской корзине;
- формирование стабильной и эффективной системы социального страхования, обеспечивающей гарантии по защите населения от социальных и профессиональных рисков, сопряженных с утратой заработка, работы или здоровья;
- создание эффективного механизма многоканального, в том числе и государственного финансирования развития отраслей социальной сферы.

В области экономического развития:

- создание стабильных единых законодательных и правовых правил для участников предпринимательской деятельности в условиях рыночной экономики;
- построение налогово-бюджетной политики, обеспечивающей экономический рост хозяйствующих субъектов, развитие предпринимательской деятельности, защиту отечественных производителей, рационального распределения налогового бремени между гражданами с различным уровнем дохода;
- государственное косвенное регулирование процессов ценообразования, особенно на продукцию естественных монополий;
- проведение гибкой внешнеэкономической политики, направленной как на постепенное вхождение государства в систему международ-

ных экономических отношений, так и на защиту основных направлений развития национальной экономики.

Таким образом, совокупность внешних факторов СЭК, ограничений и приоритетов государственной стратегии развития экономики, определяют механизм реализации поставленных целей для внутрифирменного социально-экономического развития.

## **12.2. Методы управления социально-экономическим развитием организаций**

Эффективность использования программно-целевого метода управления социально-экономическим развитием организаций на основе ситуационного подхода во многом зависит от адекватности применяемой системы показателей, являющихся индикаторами перспективного и оперативного состояния социально-экономического комплекса. При этом показатели соответствуют определенному уровню целей в едином процессе внутрифирменного социально-экономического развития. Поэтому необходимо установить иерархию взаимосвязи и взаимозависимости показателей, являющихся характеристиками соответствующих целей. Для этого основные показатели социально-экономического развития организации необходимо разделить на несколько групп в соответствии с уровнем поставленных целей.

*Первый уровень.* Главная цель социально-экономического развития организации как СЭК — социальная защищенность персонала (физическая, нравственная, экологическая, образовательная, трудовая). Поставленная стратегическая цель характеризуется обобщающим показателем уровня социальной защищенности работников ( $Y_n$ ). Этот показатель исчисляется отношением среднегодовой величины общих доходов работника на предприятии ( $D_n$ ) к стоимостной величине прожиточного минимума (ПМ) с учетом обобщающего коэффициента изменения реальных доходов работников предприятия ( $K_{y,д}$ ) из-за ряда факторов

$$Y_n = \frac{D_n}{\text{ПМ}} \cdot K_{y,д} \quad (12.1)$$

Максимально возможное значение показателя уровня социальной защищенности персонала является критерием оптимальности при выборе наилучшего из сравниваемых вариантов социально-экономического развития организации. Частными показателями при определении обобщающего показателя этого уровня являются:

- среднегодовые прямые доходы среднесписочного работника;
- среднегодовые косвенные доходы среднесписочного работника;
- стоимостная оценка прожиточного минимума, рассчитанного обоснованным способом для соответствующих регионов проживания работника;

- численность персонала;
- создание новых рабочих мест и дополнительная занятость.

*Второй уровень.* Цель этого уровня определяет устойчивое развитие организации на рынке производимой продукции, выполняемых работ или услуг. Для этого используются производственно-экономические показатели, которые можно рассматривать как цели – средства по отношению к основной цели внутрифирменного социально-экономического развития. Целесообразно выделить на этом уровне три группы показателей, отражающих производственное, рыночное и финансово-экономическое развитие организации как СЭЖ. К показателям, характеризующим производственное развитие организации, относятся:

- коэффициент использования производственного потенциала;
- индекс изменения объема производства в натуральном выражении;
- индекс роста фондоотдачи;
- индекс роста материалоотдачи;
- индекс роста производственных ресурсов;
- соотношение износа основных производственных фондов по конкретному предприятию и отрасли;
- отношение индекса объема производства к индексу производственных затрат;
- индекс роста производительности труда;
- отношение индекса роста фонда оплаты труда к индексу изменения объема производства.

К показателям, характеризующим рыночное состояние и развитие организации, относятся:

- индекс роста объема продукции, работ, услуг в стоимостном выражении;
- индекс роста емкости рынка продукции, работ, услуг;
- индекс роста доли рынка продукции, работ, услуг;
- соотношение индекса реализованной продукции, работ, услуг и индекса инфляции;
- соотношение индекса цен на материальные ресурсы и индекса цен на продукцию, работы, услуги.

К показателям, характеризующим финансовое состояние и развитие организации, относятся:

- рентабельность всего капитала организации;
- прибыль от основной деятельности организации;
- рентабельность применяемых основных средств;
- рентабельность затрат;
- инвестиционная активность, доля чистой прибыли, направляемой на инвестиции.

Методы расчета показателей второго уровня приведены в табл. 12.1.

Таблица 12.1

**Показатели второго уровня, определяющие устойчивое развитие организации на рынке продукции, работ, услуг**

Наименование показателя	Метод расчета	Обозначения
2.1. Производственное развитие организации		
2.1.1. Коэффициент использования производственного потенциала ( $K_{ис.п}$ )	$K_{ис.п} = \frac{Q_{пр.г.ан}}{Q_{пр.г.м}}$	$Q_{пр.г.ан}$ , $Q_{пр.г.м}$ — соответственно, годовой объем продукции, работ, услуг в анализируемом году и максимально возможное значение этого показателя
2.1.2. Индекс изменения объема производства в натуральном выражении ( $I_{о.п}$ )	$I_{о.п} = \frac{Q_{ан}}{Q_б}$	$Q_{ан}$ , $Q_б$ — соответственно, объем продукции, работ, услуг в анализируемом и базовом периодах
2.1.3. Индекс роста фондоотдачи ( $I_{ф.от}$ )	$I_{ф.от} = \frac{\Phi_{от.ан}}{\Phi_{от.б}}$	$\Phi_{от.ан}$ , $\Phi_{от.б}$ — соответственно, фондоотдача в анализируемом и базовом периодах
2.1.4. Индекс роста материалоотдачи ( $I_{м.от}$ )	$I_{м.от} = \frac{M_{от.ан}}{M_{от.б}}$	$M_{от.ан}$ , $M_{от.б}$ — соответственно, материалоотдача в анализируемом и базовом периодах
2.1.5. Индекс роста производственных ресурсов ( $I_{пр.р}$ )	$I_{пр.р} = \frac{P_{пр.ан}}{P_{пр.б}}$	$P_{пр.ан}$ , $P_{пр.б}$ — соответственно, производственные ресурсы в анализируемом и базовом периодах
2.1.6. Соотношение износа ОПФ по организации и отрасли ( $I_{из}$ )	$I_{из} = \frac{\mathcal{E}_{из.п}}{\mathcal{E}_{из.о}}$	$\mathcal{E}_{из.п}$ , $\mathcal{E}_{из.о}$ — соответственно, износ ОПФ по организации и отрасли

Таблица 12.1  
(Продолжение)

2.1.7. Отношение индекса объема производства к индексу производственных затрат ( $R_{п}$ )	$R_{п} = \frac{I_{о.п}}{I_{пр.р}}$	$I_{о.п}$ , $I_{пр.р}$ — соответственно, индекс объема производства и индекс производственных затрат
2.1.8. Индекс роста производительности труда ( $I_{п.т}$ )	$I_{п.т} = \frac{\Pi_{т.ан}}{\Pi_{т.б}}$	$\Pi_{т.ан}$ , $\Pi_{т.б}$ — соответственно, производительность труда в анализируемом и базовом периодах
2.1.9. Отношение индекса роста фонда оплаты труда к индексу изменения объема производства ( $R_{о.т}$ )	$R_{о.т} = \frac{I_{оп.п}}{I_{о.п}}$	$I_{оп.т}$ , $I_{о.п}$ — соответственно, индекса роста фонда оплаты труда и индекс изменения объема производства
<b>2.2. Рыночное состояние и развитие организации</b>		
2.2.1. Индекс роста объема продукции, работ, услуг в стоимостном выражении ( $I_{о.п.ст}$ )	$I_{о.п.ст} = \frac{В(Д)_{ан}}{В(Д)_{б}}$	$В(Д)_{ан}$ , $В(Д)_{б}$ — выручка (доходы) предприятия в анализируемом и базовом периодах
2.2.2. Индекс роста емкости рынка продукции, работ, услуг ( $I_{е.р}$ )	$I_{е.р} = \frac{Е_{ан}}{Е_{б}}$	$Е_{ан}$ , $Е_{б}$ — соответственно, емкость рынка в анализируемом и базовом периодах
2.2.3. Индекс роста доли организации на рынке продукции, работ, услуг ( $I_{е.п}$ )	$I_{е.п} = \frac{Е_{п.ан}}{Е_{п.б}}$	$Е_{п.ан}$ , $Е_{п.б}$ — соответственно, доля организации на рынке продукции, работ, услуг в анализируемом и базовом периодах
2.2.4. Соотношение индекса реализованной продукции, работ, услуг и индекса инфляции ( $R_{р.п}$ )	$R_{р.п} = \frac{I_{о.п.ст}}{I_{инф}}$	$I_{о.п.ст}$ , $I_{инф}$ — соответственно, индекс реализованной продукции, работ, услуг и индекс инфляции
2.2.5. Соотношение индекса цен на материальные ресурсы и на продукцию, работы, услуги ( $R_{м.р}$ )	$R_{м.р} = \frac{I_{м.р}}{I_{ц.тр}}$	$I_{м.р}$ , $I_{ц.тр}$ — соответственно, индекс цен на материальные ресурсы и индекс цен на продукцию, работы, услуги

Таблица 12.1  
(Окончание)

2.3. Финансовое состояние и развитие организации		
2.3.1. Рентабельность всего капитала ( $P_k$ )	$P_k = \frac{Pr_{\text{бал}}}{K}$	$Pr_{\text{бал}}$ , $K$ — соответственно, балансовая прибыль и итог баланса — нетто
2.3.2. Прибыль от основной деятельности организации ( $Pr_{\text{э.к}}$ )	$Pr_{\text{э.к}} = V(D)_{\text{э.к}} - Z_{\text{э.к}}$	$V(D)_{\text{э.к}}$ , $Z_{\text{э.к}}$ — соответственно, выручка (доходы) от основной деятельности и затраты, связанные с основной деятельностью
2.3.3. Рентабельность применяемых основных средств ( $P_{\text{о.ф}}$ )	$P_{\text{о.ф}} = \frac{Pr_{\text{бал}}}{\text{ОПФ}}$	ОПФ — среднегодовая величина основных производственных средств и прочих внеоборотных активов по балансу — нетто)
2.3.4. Рентабельность затрат ( $P_z$ )	$P_z = \frac{Pr_{\text{бал}}}{Z_{\text{пр}}}$	$Z_{\text{пр}}$ — текущие затраты на производство продукции, работ, услуг
2.3.5. Инвестиционная активность ( $K_{\text{ин.а}}$ )	$K_{\text{ин.а}} = \frac{Pr_{\text{ин}}}{Pr_{\text{ч}}} \cdot 100\%$	$Pr_{\text{ч}}$ , $Pr_{\text{ин}}$ — соответственно, чистая прибыль и чистая прибыль, направленная на инвестиции

*Третий уровень.* Цель управления внутрифирменным социально-экономическим развитием на этом уровне состоит в регулировании и контроле за соблюдением пропорциональности в деятельности организации с учетом отраслевых особенностей. Показатели этого уровня характеризуют средства достижения целей, соответствующих второму уровню, обеспечивая закон пропорционального развития производства и закон стоимости.

Показатели пропорциональности характеризуют напряженность функционирования отдельных звеньев производственного процесса. Например, для организаций водного транспорта к таким показателям относятся:

- коэффициент использования провозной способности флота;
- коэффициент использования пропускной способности портов;
- коэффициент использования производственной мощности судоремонтных и судостроительных заводов, ремонтно-эксплуатационных баз.

К показателям, характеризующим закон стоимости и обеспечивающим рыночную и финансовую устойчивость организаций, например, водного транспорта, относятся следующие:

- себестоимость перевозки грузов и пассажиров;
- себестоимость перегрузочных работ;
- себестоимость судостроительных и судоремонтных работ;
- тарифы и фрахтовые ставки на перевозку грузов и пассажиров;
- тарифы на перегрузочные работы;
- цены на судоремонтные и судостроительные работы;
- прибыль от основной эксплуатационной деятельности;
- прибыль от производства судоремонтных и судостроительных работ.

Аналитические выражения показателей третьего уровня для условий деятельности организаций на примере водного транспорта приведены в табл. 12.2.

Таблица 12.2

**Показатели третьего уровня, обеспечивающие регулирование и контроль за соблюдением пропорциональности в деятельности организаций на примере водного транспорта**

Наименование показателя	Метод расчета	Обозначения
3.1. Показатели пропорциональности		
3.1.1. Коэффициент использования провозной способности флота ( $K_{исп.ф}$ )	$K_{исп.ф} = \frac{\sum Q_r}{\sum \Pi_{ф,r}}$	$Q_r$ — количество $r$ -го груза, перевезенного за определенный период времени, т; $\Pi_{ф,r}$ — провозная способность флота при перевозке $r$ -го груза, т
3.1.2. Коэффициент использования пропускной способности портов ( $K_{исп.п}$ )	$K_{исп.п} = \frac{\sum G_r}{\sum \Pi_{пр,r}}$	$G_r$ — количество перегруженного $r$ -го груза, т; $\Pi_{пр,r}$ — пропускная способность причала при перегрузке $r$ -го груза за тот же период времени, т
3.1.3. Коэффициент использования производственной мощности судоремонтных и судостроительных заводов и ремонтно-эксплуатационных баз ( $K_{исп.сер}$ )	$K_{исп.сер} = \frac{\sum T_l}{\sum M_l}$	$T_l$ — выполненный объем $l$ -го вида судоремонтно-судостроительных работ за определенный период времени, нормо-ч; $M_l$ — производственная мощность завода при выполнении $l$ -го вида судоремонтно-судостроительных работ за тот же период времени, нормо-ч

Таблица 12.2  
(Окончание)

3.2. Показатели рыночной и финансовой устойчивости организаций водного транспорта		
3.2.1. Себестоимость перевозки грузов и пассажиров ( $C_{пер}$ )	$C_{пер} = \sum C_{i,пер}$	$C_{i,пер}$ — величина $i$ -й статьи затрат на перевозку грузов или пассажиров
3.2.2. Себестоимость перегрузочных работ ( $C_{пр}$ )	$C_{пр} = \sum C_{j,пр}$	$C_{j,пр}$ — величина $j$ -й статьи затрат на перегрузку груза
3.2.3. Себестоимость судостроительных и судоремонтных работ ( $C_{ср}$ )	$C_{ср} = \sum C_{s,ср}$	$C_{s,ср}$ — величина $s$ -й статьи затрат на выполнение судостроительных и судоремонтных работ
3.2.4. Тарифы и фрахтовые ставки на перевозку грузов и пассажиров ( $T_{пер}$ )	$T_{пер} = S_{пер} + S_{пер} \cdot k_{пер}$	$S_{пер}$ — себестоимость перевозки грузов или пассажиров; $k_{пер}$ — коэффициент прибыльности при перевозках грузов или пассажиров
3.2.5. Тарифы на перегрузочные работы ( $T_{пр}$ )	$T_{пр} = S_{пр} + S_{пр} \cdot k_{пр}$	$S_{пр}$ — себестоимость перегрузочных работ; $k_{пр}$ — коэффициент прибыльности при выполнении перегрузочных работ
3.2.6. Цены на судоремонтные и судостроительные работы ( $\Pi_{ср}$ )	$\Pi_{ср} = S_{ср} + S_{ср} \cdot k_{ср}$	$S_{ср}$ — себестоимость судоремонтных или судостроительных работ; $k_{ср}$ — коэффициент прибыльности при выполнении судоремонтных или судостроительных работ
3.2.7. Прибыль от основной эксплуатационной деятельности ( $\text{Пр}_{эк}$ )	$\text{Пр}_{эк} = В(Д)_{эк} - З_{эк}$	$В(Д)_{эк}$ , $З_{эк}$ — соответственно, выручка (доходы) от эксплуатационной деятельности и затраты, связанные с эксплуатационной деятельностью
3.2.8. Прибыль от производства судоремонтных и судостроительных работ ( $\text{Пр}_{ср}$ )	$\text{Пр}_{ср} = В_{ср} - З_{ср}$	$В_{ср}$ , $З_{ср}$ — соответственно, выручка от судоремонтных, судостроительных работ и затраты, связанные с этими работами

*Четвертый уровень.* Цель этого уровня состоит в обеспечении нормативной базы для показателей третьего и второго уровней, тем самым для устойчивого развития организации как СЭК. Показатели этого уровня характеризуют нормативные значения применяемых ресурсов: производственных, трудовых и финансовых. Целесообразно показатели этого уровня сгруппировать по видам применяемых ресурсов. Например, для организаций водного транспорта нормативными показателями применения производственных ресурсов будут уровни:

- обеспечения перевозочного процесса подвижным составом;
- обеспечения погрузо-разгрузочного процесса перегрузочной техникой и грузозахватными приспособлениями;
- обеспечения судостроительных и судоремонтных работ машинами и механизмами;
- обеспечения транспортного процесса оборотными средствами;
- обеспечения судоремонтных и судостроительных работ оборотными средствами.

Нормативные значения применяемых трудовых ресурсов:

- уровень обеспечения транспортного процесса (перевозочного и перегрузочного) трудовыми ресурсами;
- уровень обеспечения судоремонтных и судостроительных работ квалифицированной рабочей силой;
- уровень выполнения нормированной трудоемкости перегрузочных работ;
- уровень выполнения трудоемкости судостроительных и судоремонтных работ.

Нормативные значения применяемых финансовых ресурсов:

- коэффициент общей платежеспособности;
- коэффициент текущей ликвидности;
- показатель абсолютной ликвидности;
- коэффициент финансовой автономности;
- коэффициент уровня управления денежными потоками.

Аналитические выражения показателей третьего уровня приведены в табл. 12.3.

Таблица 12.3

**Показатели четвертого уровня, характеризующие  
нормативные значения применяемых ресурсов  
на примере организаций водного транспорта**

Наименование показателя	Метод расчета	Обозначения
<b>4.1. Нормативные показатели применения производственных ресурсов</b>		
4.1.1. Уровень обеспечения перевозочного процесса подвижным составом ( $Y_{об.пер.п.с}$ )	$Y_{об.пер.п.с} = \frac{N_{п.с.ф}}{N_{п.с.пл}}$	$N_{п.с.ф}$ ; $N_{п.с.пл}$ — соответственно, фактическое и плановое количество подвижного состава
4.1.2. Уровень обеспечения погрузо-разгрузочного процесса перегрузочной техникой и грузозахватными приспособлениями ( $Y_{об.п-р.т}$ )	$Y_{об.п-р.т} = \frac{N_{п-р.т.ф}}{N_{п}}$	$N_{п-р.т.ф}$ ; $N_{п}$ — соответственно, фактическое и плановое количество перегрузочной техники для обеспечения перегрузочного процесса
4.1.3. Уровень обеспечения судостроительных и судоремонтных работ машинами и механизмами ( $Y_{об.с.р.м}$ )	$Y_{об.с.р.м} = \frac{N_{с.р.м.ф}}{N_{с.р.м.пл}}$	$N_{с.р.м.ф}$ ; $N_{с.р.м.пл}$ — соответственно, фактическое и плановое количество подвижного состава для обеспечения транс-портного процесса
4.1.4. Уровень обеспечения транспортного процесса оборотными средствами ( $Y_{об.тр.п}$ )	$Y_{об.тр.п} = \frac{OC_{ф.тр.п}}{OC_{пл.тр.п}}$	$OC_{ф.тр.п}$ ; $OC_{пл.тр.п}$ — соответственно, фактическая и плановая величина оборотных средств при выполнении транспортного процесса
4.1.5. Уровень обеспечения судоремонтных и судостроительных работ оборотными средствами ( $Y_{об.с.р}$ )	$Y_{об.с.р} = \frac{OC_{с.р.ф}}{OC_{с.р.пл}}$	$OC_{с.р.ф}$ ; $OC_{с.р.пл}$ — соответственно, фактическая и плановая величина оборотных средств при выполнении судоремонтных и судостроительных работ

Таблица 12.3  
(Продолжение)

4.2. Нормативные значения применяемых трудовых ресурсов		
4.2.1. Уровень обеспечения транспортного процесса (перевозочного и перегрузочного) трудовыми ресурсами ( $Y_{ч.тр.п}$ )	$Y_{ч.тр.п} = \frac{Ч_{н.тр.п}}{Ч_{ф.тр.п}}$	$Ч_{н.тр.п}$ , $Ч_{ф.тр.п}$ — соответственно, нормативная и фактическая численность персонала, обеспечивающая транспортный процесс
4.2.2. Уровень обеспечения судоремонтных и судостроительных работ квалифицированной рабочей силой ( $Y_{ч.с.р}$ )	$Y_{ч.с.р} = \frac{Ч_{н.с.р}}{Ч_{ф.с.р}}$	$Ч_{н.с.р}$ , $Ч_{ф.с.р}$ — соответственно, нормативная и фактическая численность персонала, обеспечивающая судостроительные или судоремонтные работы
4.2.3. Уровень выполнения нормированной трудоемкости перегрузочных работ ( $Y_{ч.пер.р}$ )	$Y_{ч.пер.р} = \frac{Ч_{н.пер.р}}{Ч_{ф.пер.р}}$	$Ч_{н.пер.р}$ , $Ч_{ф.пер.р}$ — соответственно, нормативная и фактическая численность персонала, обеспечивающая перегрузочные работы
4.2.4. Уровень выполнения трудоемкости судостроительных и судоремонтных работ ( $Y_{тр.с.р}$ )	$Y_{тр.с.р} = \frac{T_{н.с.р}}{T_{ф.с.р}}$	$T_{н.с.р}$ , $T_{ф.с.р}$ — соответственно, нормированная и фактическая трудоемкость выполнения судостроительных или судоремонтных работ
4.3. Нормативные значения применяемых финансовых ресурсов		
4.3.1. Коэффициент общей платежеспособности ( $K_{об.пл}$ ). Отношение суммы текущих активов к внешней задолженности	$K_{об.пл} = \frac{\sum\Pi}{\sum V + \sum VI}$	$\sum\Pi$ — сумма II раздела актива баланса; $\sum V$ , $\sum VI$ — соответственно, сумма V и VI разделов пассива баланса

Таблица 12.3  
(Окончание)

4.3.2. Коэффициент текущей ликвидности. Отношение всех оборотных средств предприятия к его краткосрочным обязательствам ( $K_{т.л}$ )	$K_{т.л} = \frac{\sum \Pi}{\sum \text{VI} + \sum [\text{с.640} + \text{с.660}]}$	Обозначения приведены в тексте
4.3.3. Показатель абсолютной ликвидности ( $K_{аб.л}$ )	$K_{аб.л} = \frac{\text{ДС} + \text{ЦБ}}{\text{ТО}}$	ДС — денежные средства; ЦБ — ценные бумаги; ТО — краткосрочные обязательства
4.3.4. Коэффициент финансовой автономности ( $K_{ф.а}$ )	$K_{ф.а} = \frac{\text{СР}}{\text{ВБ}}$	СР — собственные средства предприятия; ВБ — валюта баланса
4.3.5. Коэффициент уровня управления денежными потоками ( $K_{д.п}$ )	$K_{д.п} = \frac{\text{КЗ}}{\text{ДЗ}}$	КЗ — кредиторская задолженность; ДЗ — дебиторская задолженность

*Пятый уровень.* На этом уровне ставится цель — информационное обеспечение реализации целей более высокого уровня. Показатели этого уровня являются вспомогательными для установления, регулирования и контроля показателей выше изложенных уровней.

Приведенная система показателей по принципу иерархии целей обеспечивает выбор оптимального варианта управления социально-экономическим развитием организации на основе программно-целевого метода.

### 12.3. Выбор рационального варианта социально-экономического развития организации

Конечная цель социально-экономического развития организации характеризуется обобщающим показателем уровня социальной защищенности работников. Частными характеристиками конечной цели по отношению к обобщающему показателю являются среднегодовые (прямые и косвенные) доходы среднесписочного работника предприятия, а также величина прожиточного минимума, рассчитанная обоснованным способом. При этом на внутрифирменном уровне управляемым показателем является величина среднегодовых прямых и косвенных

доходов среднесписочного работника ( $D_n$ ). Этот показатель является функцией от ряда факторов: выручки (доходов) организации ( $B$ ); прибыли организации, направляемой на развитие производства ( $Pr_{р.п}$ ); прибыли организации, направляемой на социальное обеспечение персонала ( $Pr_{с.р}$ ); затрат, обусловленных необходимостью выплаты процентов за пользование заемным финансовым капиталом ( $Z_{бан}$ ); затрат, обусловленных возмещением потерь вследствие инфляции ( $Z_{инф}$ ); затрат, обусловленных возмещением потерь вследствие изменения временного интервала между начислением и выплатой заработной платы ( $Z_{вып}$ ); налогов на доходы работников, вычитаемых из индивидуально начисленных сумм ( $N_{инд}$ ); отчислений организации во внебюджетные фонды с начисленного фонда оплаты труда ( $N_{соц}$ ). Аналитически эта функциональная зависимость может быть представлена так:

$$D_n = f(B; Pr_{р.п}; Pr_{с.р}; Z_{бан}; Z_{инф}; Z_{вып}; N_{инд}; N_{соц}). \quad (12.2)$$

Во многом определяющим показателем для величины прямых и косвенных доходов работников является выручка (доходы) организации как социально-экономического комплекса, которые являются функцией от следующих факторов: результата развития внутрифирменного производственно-экономического потенциала, выраженного через показатель производственной мощности (ПРМ); обобщающего показателя количества применяемых ресурсов в развитии организации, выраженного через показатель совокупности применяемых производственных ресурсов (ПР); обобщающего показателя качества применяемых ресурсов, выраженного через обобщающий показатель экономической эффективности функционирования ресурсов ( $PR_{эф}$ ); обобщающего показателя эффективности трудового потенциала организации, выраженного через показатель производительности труда (ПТ).

Аналитически описанная функциональная зависимость выглядит следующим образом:

$$D_{тр.п} = f(ПРМ; ПР; PR_{эф}; ПТ). \quad (12.3)$$

Приведенные показатели определяют цель социально-экономического развития организации и характеризуют основные возможности ее достижения. Однако при этом следует учитывать определенный комплекс ограничений на внутренние факторы развития производственно-процесса, среди которых необходимо выделить следующие:

– прогнозируемая (плановая) величина по всем элементам применяемых ресурсов не должна превышать нормативной, рассчитанной по показателям пропорциональности производства;

– недопустимо превышение прогнозных (плановых) значений над нормативными по оказываемому влиянию производственного процесса на экологию, здоровье людей, условия труда, занятость работников;

– обеспечение устойчивой платежеспособности и финансовой устойчивости организации;

– соответствие уровня квалификации и профессиональной подготовки работников отраслевым и международным требованиям;

– соответствие хозяйственной деятельности правовым нормам РФ.

Для аналитического выражения создаваемой модели необходимо уточнить критерии и, используя факторы, определяющие величину выбранных критериев, с учетом соответствующих ограничений построить обоснованный механизм их (критериев) рационализации. Степень рациональности социально-экономического развития организации, как обосновывалось ранее, определяется уровнем социальной защищенности работников, т. е. стремлением данного показателя к максимальной величине при полном соблюдении выделенных выше ограничений. При этом уровень социальной защищенности целесообразно исследовать как в целом по совокупным доходам ( $Y_n$ ), так отдельно по прямым ( $Y_{n1}$ ) и косвенным ( $Y_{n2}$ ) доходам:

$$Y_n \Rightarrow \max, \quad (12.4)$$

$$Y_n = \frac{D_n}{\text{ПМ}} \Rightarrow Y_{n.\max}, \quad (12.5)$$

$$Y_n = (Y_{n1} + Y_{n2}) \Rightarrow Y_{n.\max}, \quad (12.6)$$

$$Y_{\text{П}} = \frac{D_{\text{п.пр}}}{\text{ПМ}} + \frac{D_{\text{п.кос}}}{\text{ПМ}} \Rightarrow Y_{n.\max}. \quad (12.7)$$

Цель ограничивается областью деятельности организации, поэтому необходимо принять следующие допущения. Стоимостные оценки прожиточного минимума (ПМ), выраженные в стоимости минимальной или рациональной потребительской корзины, установлены экономически и социально обоснованным способом и являются постоянными величинами в течение рассматриваемого периода. Работники за пределами предприятия ( $D_{\text{в.п}}$ ) дополнительных доходов не имеют. Налоговое законодательство в течение рассматриваемого периода не изменяется. Уровень инфляции не отражается на цене потребительской корзины. Начисляемые доходы работникам предприятия выплачиваются вове-

мя. Аналитически изложенные допущения выглядят так (все обозначения прежние):

$$\begin{aligned}
 D_{в.п} &= 0; \\
 ПМ &= \text{const}; \\
 N_{инд} &= \text{const}; \\
 N_{соц} &= \text{const}; \\
 Z_{инф} &= 0; \\
 Z_{вып} &= 0.
 \end{aligned}
 \tag{12.8}$$

После принятых допущений, уровень социальной защищенности работников организации ( $Y_{п}$ ) зависит от изменения общей величины получаемых ими прямых и косвенных доходов ( $D_{п}$ )

$$Y_{п} = f(D_{п}). \tag{12.9}$$

Отсюда следует, что максимизация значения показателя уровня социальной защищенности обуславливает максимизацию общих доходов работников организации:

$$Y_{п} \Rightarrow Y_{п.макс} \Leftrightarrow D_{п} \Rightarrow D_{п.макс}; \tag{12.10}$$

$$D_{п.макс} = [B_{тр.п} - (B_{об.пр.п} + B_{нал} + B_{разв.пр.п} + B_{заем.п} + B_{соб})] / Ч_{сп}, \tag{12.11}$$

где  $B_{об.пр.п}$ ,  $B_{нал}$ ,  $B_{разв.пр.п}$ ,  $B_{заем.п}$ ,  $B_{соб}$  — соответственно, нормативные затраты на обслуживание производственного процесса, налоговые платежи, нормативные затраты на развитие производства, нормативная величина заемных средств, выплаты собственникам предприятия.

В свою очередь, общая величина среднегодовых доходов среднесписочного работника зависит от общей выручки (доходов) при соблюдении нормативных величин текущих материальных затрат, затрат на развитие производства, затрат на пользование заемным капиталом.

Обобщающим показателем оценки производственных факторов деятельности организации является коэффициент использования производственного потенциала ( $K_{ис.п}$ ), выражающегося, например, для водного транспорта через коэффициент использования провозной способности подвижного состава ( $K_{исп.ф}$ ), коэффициент использования пропускной способности портов ( $K_{исп.п}$ ), коэффициент использования производственной мощности судоремонтных и судостроительных заводов и ремонтно-эксплуатационных баз ( $K_{исп.м}$ ). Максимизация значений этих показателей в модели выбора рационального варианта социаль-

но-экономического развития организации должна сопровождаться соблюдением следующего условия, а именно: производственный потенциал организации должен расти темпами не ниже нормативных.

Аналитически оценка производственных факторов деятельности организации выглядит так:

$$K_{ис.п} \Rightarrow \max \quad \text{при ограничениях:}$$

$$I_{пр.п.ан} = \frac{ПРП_{ан}}{ПРП_б} \rightarrow I_{пр.п.н} = \frac{ПРП_н}{ПРП_б}, \quad (12.12)$$

где  $I_{пр.п.ан}$  — индекс производственного потенциала организации в анализируемом году;  $I_{пр.п.н}$  — нормативный индекс производственного потенциала организации;  $ПРП_{ан}$  — производственный потенциал (например, для водного транспорта: провозная способность подвижного состава, пропускная способность портов, производственная мощность судоремонтных, судостроительных заводов и ремонтно-эксплуатационных баз) организации в анализируемом году;  $ПРП_б$  — производственный потенциал (например, для водного транспорта: провозная способность подвижного состава, пропускная способность портов, производственная мощность судоремонтных, судостроительных заводов и ремонтно-эксплуатационных баз) организации в базисном году;  $ПРП_н$  — нормативный производственный потенциал (например, для водного транспорта: провозная способность подвижного состава, пропускная способность портов, производственная мощность судоремонтных, судостроительных заводов и ремонтно-эксплуатационных баз) организации.

Например, для условий организации водного транспорта это ограничение формализуется следующим образом:

$$I_{фл.ан.i} = \frac{\Pi_{фл.ан.i}}{\Pi_{фл.б.i}} \rightarrow I_{фл.н.i} = \frac{\Pi_{фл.н.i}}{\Pi_{фл.б.i}}, \quad (12.13)$$

$$I_{пр.н.i} = \frac{\Pi_{пр.ан.i}}{\Pi_{пр.б.i}} \rightarrow I_{пр.н.i} = \frac{\Pi_{пр.н.i}}{\Pi_{пр.б.i}}, \quad (12.14)$$

$$I_{м.ан.j} = \frac{M_{ан.j}}{M_{б.j}} \rightarrow I_{м.н.j} = \frac{M_{н.j}}{M_{б.j}}, \quad (12.15)$$

где  $\Pi_{фл.н.i}$ ,  $\Pi_{фл.ан.i}$ ,  $\Pi_{фл.б.i}$  — соответственно, провозная способность флота при перевозке  $i$ -го рода груза нормативная, в анализируемом году, в базисном году;  $\Pi_{пр.н.i}$ ,  $\Pi_{пр.ан.i}$ ,  $\Pi_{пр.б.i}$  — соответственно, пропускная способность причалов при перегрузке  $i$ -го рода груза нормативная, в анализируемом году, в базисном году;  $M_{н.j}$ ,  $M_{ан.j}$ ,  $M_{б.j}$  — соответственно,

производственная мощность предприятия при выполнении  $j$ -го вида судоремонтно-судостроительных работ нормативная, в анализируемом году, в базовом году.

Интегральным обобщающим показателем производственной деятельности организации является характеристика напряженности ее работы как социально-экономического комплекса ( $K_{\text{напр.п}}$ ), определяемая соотношением величины выручки (дохода) СЭК, полученного от реализации продукции, работ, услуг ( $B$ ), с максимально возможной величиной выручки (дохода), получаемой от реализации продукции, работ, услуг по рациональному варианту, соответствующего по всем характеристикам величине производственного потенциала организации ( $B_{\text{max}}$ ). Для примера приведены зависимости для условий работы организации водного транспорта:

$$K_{\text{напр.п}} = \frac{B_{\text{тр.п}}}{B_{\text{тр.п.max}}}; \quad (12.16)$$

$$B_{\text{тр.п}} = B_{\text{ф}} + B_{\text{пер}} + B_{\text{ср}} + B_{\text{пр}}, \quad (12.17)$$

$$B_{\text{тр.п.max}} = B_{\text{ф.max}} + B_{\text{пер.max}} + B_{\text{ср.max}} + B_{\text{пр.max}}; \quad (12.18)$$

$$B_{\text{ф.max}} = \sum d_i \cdot \Pi_{\text{фл},i}; \quad (12.19)$$

$$B_{\text{пер.max}} = \sum \tau_i \cdot \Pi_{\text{пр},i}; \quad (12.20)$$

$$B_{\text{ср.max}} = \sum c_j \cdot M_{\text{ср},j}; \quad (12.21)$$

где  $B_{\text{ф}}$ ,  $B_{\text{пер}}$ ,  $B_{\text{ср}}$ ,  $B_{\text{пр}}$  — соответственно, выручка предприятия от перевозок, перегрузочных работ, судоремонтно-судостроительных работ, прочих работ;  $B_{\text{ф.max}}$ ,  $B_{\text{пер.max}}$ ,  $B_{\text{ср.max}}$ ,  $B_{\text{пр.max}}$  — соответственно, максимальная выручка предприятия от перевозок, перегрузочных работ, судоремонтно-судостроительных работ, прочих работ;  $d_i$ ,  $\tau_i$  — соответственно, тарифная (фрахтовая) ставка на перевозку, перегрузку  $i$ -го рода груза;  $c_j$  — цена на выполнение  $j$ -го вида судоремонтно-судостроительных работ.

Максимизация значения показателя ( $K_{\text{напр.п}}$ ) должна достигаться при соблюдении ряда ограничений:

- производственный потенциал предприятий водного транспорта должен расти темпами не ниже нормативных;
- формирование цен (тарифов, фрахтовых ставок) на транспортную продукцию ( $T_{\text{тр.п.ф}}$ ) должно осуществляться на экономически и социально обоснованной основе с учетом требований рынка ( $T_{\text{тр.п.п}}$ );

$$d_{\phi,i} \leq d_{н,i}; \quad (12.22)$$

$$\tau_{\phi,i} \leq \tau_{н,i}; \quad (12.23)$$

$$c_{\phi,j} \leq c_{н,j}, \quad (12.24)$$

где  $d_i$ ,  $\tau_i$ ,  $c_j$  — соответственно, фактические тарифные (фрахтовые) ставки и цены на перевозку, перегрузку  $i$ -го рода груза и выполнения  $j$ -го вида судоремонтно-судостроительных работ;  $d_{н,i}$ ,  $\tau_{н,i}$ ,  $c_{н,j}$  — соответственно, нормативные (сложившиеся на рынке) тарифные (фрахтовые) ставки и цены на перевозку, перегрузку  $i$ -го рода груза и выполнения  $j$ -го вида судоремонтно-судостроительных работ;

– совокупные затраты по производству и реализации продукции, работ, услуг ( $Z_{\text{тек.ф}}$ ), должны находиться на уровне не выше нормативного ( $Z_{\text{тек.н}}$ )

$$Z_{\text{тек.ф}} \leq Z_{\text{тек.н}}. \quad (12.25)$$

Затраты на развитие производства должны находиться на нормативном уровне, определяемом эффективностью их использования. Затраты на развитие производства следует осуществлять темпами, при которых эффективность их функционирования будет не ниже эффективности функционирования применяемых производственных ресурсов

$$PE_{\text{эф.фрп}} \geq PR_{\text{эф}} \quad (12.26)$$

где  $PR_{\text{эф.фрп}}$  — эффективность использования ресурсов, направленных на развития производства,  $PR_{\text{эф}}$  — эффективность использования применяемых ресурсов

При рассмотрении целесообразности использования заемного капитала следует применять критерий эффективности использования заемного капитала в сопоставлении с эффективностью использования собственного капитала. Эффективность использования заемного капитала должна быть выше или равна эффективности использования собственных ресурсов, направляемых из фонда развития производства:

$$\mathcal{E}_{\text{заем.к}} = \frac{D_{\text{заем.к}}}{3K + 3K_{\text{проц}}} \geq PR_{\text{эф.фрп}} \quad (12.27)$$

где  $\mathcal{E}_{\text{заем.к}}$  — эффективность использования заемного капитала;  $D_{\text{заем.к}}$  — доход, полученный организацией за счет использования заемного капитала;  $3K$ ,  $3K_{\text{проц}}$  — соответственно, величина заемного капитала, выраженной через производственные ресурсы, и проценты за использование заемного капитала.

Сформулированное концептуальное содержание модели программно-целевой разработки рационального варианта социально-экономического развития организации на примере водного транспорта, а также уточненные критерии рациональности и ограничения позволяют выразить модель аналитически:

$$Y_n \Rightarrow Y_{n,\max}; \quad (12.28)$$

$$D_n \Rightarrow D_{n,\max} \quad (12.29)$$

– при нормативном соотношении прироста значений показателя  $K_{ис.п}$ , выражающегося через  $K_{исп.ф}$ ,  $K_{исп.п}$ ,  $K_{исп.м}$ ;

– при условиях:

$$I_{фл.ан.i} = \frac{\Pi_{фл.ан.i}}{\Pi_{фл.б.i}} \rightarrow I_{фл.н.i} = \frac{\Pi_{фл.н.i}}{\Pi_{фл.б.i}}; \quad (12.30)$$

$$I_{пр.ан.i} = \frac{\Pi_{пр.ан.i}}{\Pi_{пр.б.i}} \rightarrow I_{пр.н.i} = \frac{\Pi_{пр.н.i}}{\Pi_{пр.б.i}}; \quad (12.31)$$

$$I_{м.ан.j} = \frac{M_{ан.i}}{M_{б.i}} \rightarrow I_{м.н.j} = \frac{M_{н.i}}{M_{б.i}}; \quad (12.32)$$

$$K_{напр.п} = \frac{B_{тр.п}}{B_{тр.п,\max}} \rightarrow 1; \quad (12.33)$$

$$T_{тр.п.ф} \leq T_{тр.п.н}; \quad (12.34)$$

$$d_i \leq d_{нi}; \quad (12.35)$$

$$\tau_i \leq \tau_{нi}; \quad (12.36)$$

$$c_y \leq c_{нj}; \quad (12.37)$$

– при соблюдении нормативных значений:

$$PR_{фрп} \Rightarrow PR_{фрп,\text{норм}}; \quad (12.38)$$

$$\mathcal{E}_{заем.к} \rightarrow \mathcal{E}_{заем.к,\text{норм}}; \quad (12.39)$$

$$Z_{тек.ф} \rightarrow Z_{тек.н}; \quad (12.40)$$

– при допущениях:

$$\begin{aligned}D_{в.п} &= 0; \\ ПМ &= \text{const}; \\ N_{инд} &= \text{const}; \\ N_{соц} &= \text{const}; \\ Z_{инф} &= 0; \\ Z_{вып} &= 0.\end{aligned}\tag{12.41}$$

Предлагаемая модель программно-целевой разработки рационального варианта внутрифирменного социально-экономического развития направлена на повышение социальной защищенности персонала и позволяет:

- обеспечивать социально-экономическое развитие организации темпами не ниже нормативных на преимущественно интенсивной или интенсивно-экстенсивной основе;
- обеспечивать пропорциональность и сбалансированность реализации производственного процесса;
- регулировать сверхнормативные запасы всех элементов применяемых ресурсов;
- регулировать необоснованные затраты на привлечение заемного капитала;
- управлять процессом мотивации труда персонала с использованием уточненной системы показателей социально-экономического развития организации;
- сдерживать социально-необоснованный рост тарифов на продукцию, работы и услуги;
- выбирать наиболее эффективную форму собственности организации;
- снижать негативное влияние реализации производственного процесса на экологию, здоровье, условия труда и занятость персонала;
- и, главное, выбирать рациональный вариант развития организации как СЭК.

Выбор рационального варианта социально-экономического развития организации создает объективные предпосылки для повышения уровня социальной защищенности работников, а значит — и значительной доли населения России.

## Контрольные вопросы

1. Понятие организации как хозяйствующего субъекта.
2. Понятие и признаки организации как экономической системы.
3. Понятие и признаки организации как социальной системы.
4. Понятие и признаки организации как СЭК.
5. Обобщающий показатель развития организации как СЭК.
6. Внутренние и внешние факторы развития организации как СЭК.
7. Методы управления развитием организации как СЭК.
8. Модель рационального варианта социально-экономического развития организации.

## Список литературы к Главе 13

1. Абузярова М. И. Теоретико-методологические подходы к формированию системы развития предприятий, комплексов, регионов: монография / М. И. Абузярова, М. А. Гуреева, Т. И. Лобачева; под общ. ред. В. В. Бондаренко. — Пенза: РИО ПГСХА, 2013. — 117 с.
2. Бондаренко В. В. Теоретико-методологические подходы к формированию системы развития предприятий, комплексов, регионов: монография / В. В. Бондаренко, Л. Л. Покровская, Ю. В. Гнездова; под общ. ред. В. В. Бондаренко, Ф. Е. Удалова. — Пенза: РИО ПГСХА, 2014. — 20 с.
3. Лаврентьева Е. А. Управление развитием предприятий водного транспорта в условиях социально-ориентированной рыночной экономики: монография / Е. А. Лаврентьева. — СПб.: Изд-во СПГУВК, 2000. — 247 с.
4. Лаврентьева Е. А. Проблемы социально-экономического развития предприятий в условиях рыночной экономики / Е. А. Лаврентьева // Финансы и инвестиции: сб. науч. трудов. — СПб.: Изд-во СПГУВК, 2001. — Вып. 3. — С. 16–19.
5. Лаврентьева Е. А. Управление мотивацией труда — условие обеспечения социальной защищенности работников водного транспорта / Е. А. Лаврентьева // Актуальные проблемы транспорта: сб. науч.-технич. трудов. — СПб.: Российская академия транспорта, 2001. — Т. 2. — С. 31–42.
6. Лаврентьева Е. А. Эффективное управление персоналом в условиях рынка / Е. А. Лаврентьева // Актуальные проблемы транспорта: сб. науч.-технич. трудов. — СПб.: Российская Академия транспорта, 2002. — Т. 3. — С. 22–37.
7. Лаврентьева Е. А. Проблемы роста уровня жизни персонала предприятий водного транспорта / Е. А. Лаврентьева // Проблемы качества жизни народов России: сб. науч. трудов. — СПб.: Международный фонд истории науки, 2002. — С. 30–38.
8. Лаврентьева Е. А. Экономические аспекты социального обеспечения моряков / Е. А. Лаврентьева // Морской флот. — 2003. — № 2. — С. 10–11.

9. Лаврентьева Е. А. Проблемы социальной защищенности работников водного транспорта / Е. А. Лаврентьева. — СПб.: Петровская академия наук и искусств, 2003. — С. 44–52.

10. Лаврентьева Е. А. Система налогообложения на водном транспорте / Е. А. Лаврентьева // Морской флот. — 2004. — № 1. — С. 52–54.

11. Лаврентьева Е. А. Роль эффективной системы налогообложения в государственном регулировании транспортной деятельности / Е. А. Лаврентьева // Экономика и управление водным транспортом: актуальные вопросы развития и подготовки специалистов: материалы науч.-методич. конф. — СПб.: Изд-во СПГУВК, 2004. — С. 234–241.

12. Лаврентьева Е. А. Налогообложение морского бизнеса / Е. А. Лаврентьева // Морские вести. — 2004. — № 9. — С. 10.

13. Лаврентьева Е. А. Роль налогообложения в социально-экономической политике государства / Е. А. Лаврентьева // Актуальные проблемы транспорта: сб. науч.-технич. трудов. — СПб.: Изд-во СПГУВК, 2004. — Т. 5. — С. 99–102.

14. Лаврентьева Е. А. Условия обеспечения социальной защиты моряков в соответствии с международными требованиями / Е. А. Лаврентьева. — СПб, Петровская академия наук и искусств, 2006. — С. 28–37.

15. Лаврентьева Е. А. Налоговое регулирование: теория и практика (на примере судоходного бизнеса): монография / Е. А. Лаврентьева, Г. А. Плавинская. — СПб.: Изд-во ГМА им. адм. С. О. Макарова, 2007. — 147 с.

16. Лаврентьева Е. А. Страхование ответственности за причинение вреда в судоходном бизнесе: налогообложение, организация и правовое обеспечение: монография / Е. А. Лаврентьева. — СПб.: Изд-во ГМА им. адм. С. О. Макарова, 2009. — 171 с.

17. Лаврентьева Е. А. Социальная защищенность российских моряков, работающих на судах под иностранным флагом / Е. А. Лаврентьева // Материалы науч.-технич. конф. проф.-препод. состава, науч. сотрудников и курсантов. — СПб.: Изд-во ГМА им. адм. С. О. Макарова, 2011. — С. 308–311.

18. Лаврентьева Е. А. Налоговые аспекты при страховании ответственности за причинение вреда в морском судоходном бизнесе / Е. А. Лаврентьева // Налоги и финансовое право. — 2012. — № 3. — С. 167–171.

19. Лаврентьева Е. А. Методические подходы к налоговому регулированию для обеспечения конкурентоспособности портовой транспортно-экспедиционной деятельности / Е. А. Лаврентьева, Л. Н. Корельская // Налоги и финансовое право. — 2013. — № 5. — С. 122–128.

20. Лаврентьева Е. А. Налоговые аспекты развития Российского международного реестра судов / Е. А. Лаврентьева, Г. А. Плавинская // Транспорт Российской Федерации. — 2015. — № 1(56). — С. 41–46.

21. Фискальный федерализм. Проблемы и перспективы развития: монография / под ред. И. А. Майбурова, Ю. Б. Иванова. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. — 415 с.

22. Лаврентьева Е. А. Роль транспортного налога в социально-экономическом развитии / Е. А. Лаврентьева // Мир транспорта. — 2015. — № 6. — С. 25–41.

23. Особые экономические зоны. Зарубежный и отечественный опыт: монография / под ред. И. А. Майбурова, Б. Б. Иванова. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 287 с.

24. Лаврентьева Е. А. Экономические последствия акцизного налогообложения судоходного бизнеса / Е. А. Лаврентьева, Г. А. Плавинская // Речной Транспорт (XXI). — 2017. — № 2. — С. 29–32.

25. Лаврентьева Е. А. Политика доходов и заработной платы: учеб. пособие / Е. А. Лаврентьева, О. Н. Якубова; под общ. ред. Е. А. Лаврентьевой. — 7-е изд., испр. и доп. — СПб.: Изд-во ГУМРФ им. адм. С. О. Макарова, 2013. — 128 с.

26. Лаврентьева Е. А. Управление социально-трудовыми отношениями. Практикум: учеб. пособие / Е. А. Лаврентьева, О. Н. Якубова. — СПб.: Изд-во ГУМРФ им. адм. С. О. Макарова, 2016. — 84 с.

27. Лаврентьева Е. А. Управление социально-трудовыми отношениями в судовых экипажах: учебник / Е. А. Лаврентьева. — СПб.: Изд-во ГУМРФ им. адм. С. О. Макарова, 2016. — 276.

28. Мильнер Б. З. Теория организации / Б. З. Мильнер. — 8-е изд., перераб. и доп. — М.: ИНФРА-М, 2012. — 808 с.

29. Подколзина И. М. Концепции социально-экономического развития предприятий, отраслей, комплексов: монография / И. М. Подколзина, Ю. Е. Клишина, Б. И. Вайсблат. — Красноярск: Научно-инновационный центр, 2012. — 20 с.

30. Сапрунова Е. В. Социально-экономическое развитие предприятий: монография / Е. В. Сапрунова. — Краснодар: Издатель Валерий Арнаутов, 2010. — 159 с.

31. Современные проблемы и перспективы социально-экономического развития предприятий, отраслей, регионов: сб. статей // Материалы III Всероссийской науч.-практич. конф., 16–17 апреля 2015 г. — Йошкар-Ола: Изд-во ПГТУ, 2015. — 208 с.

32. Тенденции социально-экономического развития предприятий, комплексов, отраслей, регионов: монография. — Ростов-на-Дону: Графа, 2011. — 21 с.

33. Хамидуллин М. А. Теоретико-методологические подходы к формированию системы развития предприятий, комплексов, регионов: монография / М. А. Хамидуллин, М. А. Жуковская, С. В. Кочетков. — Пенза: РИО ПГСХА, 2015. — 133 с.

## Приложение 1

### Формирование потребительской корзины

Таблица 1

#### Зонирование субъектов РФ для определения минимального набора продуктов питания в составе потребительской корзины

Номер зоны	Субъекты Российской Федерации
I	Северная часть Республики Саха (Якутия) <*>, Камчатский край, северная часть Красноярского края <*>, северная часть Иркутской области <*>, Магаданская область, северная часть Томской области, Чукотский автономный округ, Ямало-Ненецкий автономный округ
II	Северная часть Республики Карелия <*>, северная часть Республики Коми <*>, северная часть Архангельской области <*>, Мурманская область, Ненецкий автономный округ
III	Республика Саха (Якутия) (кроме северной части), Приморский край, Хабаровский край, Амурская область, Сахалинская область, Еврейская автономная область, Ханты-Мансийский автономный округ — Югра
IV	Республика Алтай, Республика Бурятия, Республика Тыва, Республика Хакасия, Алтайский край, Забайкальский край, Красноярский край (кроме северной части), Иркутская область (кроме северной части), Кемеровская область, Новосибирская область, Омская область, Томская область (кроме северной части), Тюменская область
V	Курганская область, Свердловская область, Челябинская область, Оренбургская область
VI	Республика Карелия (кроме северной части), Республика Коми (кроме северной части), Архангельская область (кроме северной части), Вологодская область, Калининградская область, Ленинградская область, Новгородская область, Псковская область, г. Санкт-Петербург
VII	Белгородская область, Брянская область, Владимирская область, Воронежская область, Ивановская область, Калужская область, Костромская область, Курская область, Липецкая область, Московская область, Орловская область, Рязанская область, Смоленская область, Тамбовская область, Тверская область, Тульская область, Ярославская область, г. Москва

VIII	Республика Башкортостан, Республика Марий Эл, Республика Мордовия, Республика Татарстан, Удмуртская Республика, Чувашская Республика, Пермский край, Кировская область, Нижегородская область, Пензенская область, Самарская область, Саратовская область, Ульяновская область
IX	Республика Адыгея, Республика Калмыкия, Республика Крым, Краснодарский край, Астраханская область, Волгоградская область, Ростовская область, г. Севастополь
X	Республика Дагестан, Республика Ингушетия, Кабардино-Балкарская Республика, Карачаево-Черкесская Республика, Республика Северная Осетия – Алания, Чеченская Республика, Ставропольский край

<\*> Под северной частью субъекта Российской Федерации понимается территория, отнесенная к районам Крайнего Севера и местностям, приравненным к районам Крайнего Севера в соответствии с законодательством.

Таблица 2

**Химический состав и энергетическая ценность минимального набора продуктов питания для основных социально-демографических групп населения в субъектах РФ по зонам, сформированным в зависимости от факторов, влияющих на особенности потребления продуктов питания**

	Трудоспособное население	Пенсионеры	Дети
Зона I			
Белки (г в сут.)	99	82	82
Жиры (г в сут.)	98	80	79
Углеводы (г в сут.)	407	334	323
Энергетическая ценность (ккал)	2908	2400	2313
Зона II			
Белки (г в сут.)	96	81	86
Жиры (г в сут.)	99	81	84
Углеводы (г в сут.)	410	337	346
Энергетическая ценность (ккал)	2916	2400	2475

Зона III			
Белки (г в сут.)	88	75	75
Жиры (г в сут.)	83	72	69
Углеводы (г в сут.)	361	296	280
Энергетическая ценность (ккал)	2540	2100	2044
Зона IV			
Белки (г в сут.)	86	73	73
Жиры (г в сут.)	82	70	69
Углеводы (г в сут.)	361	296	281
Энергетическая ценность (ккал)	2532	2100	2036
Зона V			
Белки (г в сут.)	86	73	72
Жиры (г в сут.)	83	71	69
Углеводы (г в сут.)	361	288	281
Энергетическая ценность (ккал)	2532	2100	2038
Зона VI			
Белки (г в сут.)	85	73	71
Жиры (г в сут.)	83	70	68
Углеводы (г в сут.)	362	292	282
Энергетическая ценность (ккал)	2534	2100	2045
Зона VII			
Белки (г в сут.)	87	73	71
Жиры (г в сут.)	83	71	68
Углеводы (г в сут.)	361	291	282
Энергетическая ценность (ккал)	2533	2100	2052

Зона VIII			
Белки (г в сут.)	86	73	72
Жиры (г в сут.)	83	69	69
Углеводы (г в сут.)	359	294	281
Энергетическая ценность (ккал)	2532	2100	2049
Зона IX			
Белки (г в сут.)	88	74	73
Жиры (г в сут.)	78	70	66
Углеводы (г в сут.)	366	298	286
Энергетическая ценность (ккал)	2533	2100	2050
Зона X			
Белки (г в сут.)	87	74	72
Жиры (г в сут.)	82	70	69
Углеводы (г в сут.)	359	298	283
Энергетическая ценность (ккал)	2525	2100	2054

Таблица 3

**Минимальный набор продуктов питания  
для основных социально-демографических групп населения  
в субъектах РФ по зонам, сформированным в зависимости  
от факторов, влияющих на особенности потребления  
продуктов питания, кг в год**

Наименование продукта	Трудоспособное население	Пенсионеры	Дети
Зона I			
Хлебные продукты (хлеб и макаронные изделия в пересчете на муку, мука, крупы, бобовые) — всего	157,2	122,7	96
в том числе:			

<i>бобовые</i>	3	2	2,5
<i>мука пшеничная</i>	10	7	7,2
<i>рис</i>	4	3	4,1
<i>другие крупы (кроме риса)</i>	6	6	5,5
<i>хлеб пшеничный</i>	170,8	132	95
<i>хлеб ржаной</i>	–	–	–
<i>макаронные изделия</i>	9	8	7,1
Картофель	70,3	60	70,5
Овощи и бахчевые — всего	112,6	99	113,1
в том числе:			
<i>капуста свежая и квашеная</i>	32,6	30	32,6
<i>огурцы и помидоры свежие и соленые</i>	5	4	12,6
<i>столовые корнеплоды</i>	35	30	45,3
<i>прочие овощи</i>	40	35	22,6
Фрукты свежие	65	50	125,3
Сахар и кондитерские изделия в пересчете на сахар — всего	26,2	25,2	26,4
в том числе:			
<i>сахар</i>	25	24	22,1
<i>конфеты</i>	1	1	3
<i>печенье</i>	1	1	4,5
Мясопродукты — всего	70,2	65	54,7
в том числе:			
<i>говядина</i>	22,6	20	21,2
<i>баранина</i>	–	–	–
<i>свинина</i>	12,6	10	6,3

<i>мясо птицы</i>	35	35	27,2
Рыбопродукты — всего	35,1	31	28,4
в том числе:			
<i>рыба свежая</i>	34,1	30	27,4
<i>сельдь</i>	1	1	1
Молоко и молоко-продукты в пересчете на молоко — всего	252,8	217,6	360,3
в том числе:			
<i>молоко, кефир</i>	85	70	137,4
<i>сметана</i>	3	3	3
<i>масло сливочное</i>	4,5	4	5,5
<i>творог</i>	5,5	4	14,1
<i>сыр</i>	4,5	4	4,5
Яйца (штук)	260	220	226
Масло растительное, маргарин и другие жиры — всего	15,8	12	7,9
в том числе:			
<i>маргарин и другие жиры</i>	2	2	1
<i>масло растительное</i>	13,8	10	6,9
Прочие продукты (соль, чай, специи) — всего	4,9	4,1	3,5
в том числе:			
<i>соль</i>	3,7	2,9	2,4
<i>чай</i>	0,5	0,5	0,4
<i>специи</i>	0,7	0,7	0,7
Зона II			
Хлебные продукты (хлеб и макаронные изделия в пересчете на муку, мука, крупы, бобовые) — всего	156,8	122,3	104,8

в том числе:			
<i>бобовые</i>	4	3	2,7
<i>мука пшеничная</i>	10	7	5,4
<i>рис</i>	3	3	3,7
<i>другие крупы (кроме риса)</i>	5	5	5,7
<i>хлеб пшеничный</i>	111	90	80,8
<i>хлеб ржаной</i>	65,8	45	30,7
<i>макаронные изделия</i>	9,1	8	7,4
Картофель	82,9	70	79,3
Овощи и бахчевые — всего	112,6	99	117,5
в том числе:			
<i>капуста свежая и квашеная</i>	32,6	30	33,6
<i>огурцы и помидоры свежие и соленые</i>	5	4	13,1
<i>столовые корнеплоды</i>	35	30	47,2
<i>прочие овощи</i>	40	35	23,6
Фрукты свежие	65	50	127,2
Сахар и кондитерские изделия в пересчете на сахар — всего	26,3	25,2	27,8
в том числе:			
<i>сахар</i>	25,1	24	22,9
<i>конфеты</i>	1	1	3,7
<i>печенье</i>	1	1	4,7
Мясопродукты — всего	70,4	65,1	59,1
в том числе:			
<i>говядина</i>	17,6	15	20
<i>баранина</i>	0,2	0,1	–

<i>свинина</i>	12,6	10	5,7
<i>мясо птицы</i>	40	40	33,4
Рыбопродукты — всего	32,6	28	28,2
в том числе:			
<i>рыба свежая</i>	31,6	27	27,2
<i>сельдь</i>	1	1	1
Молоко и молокопродукты в пересчете на молоко — всего	260,8	235,6	366,1
в том числе:			
<i>молоко, кефир</i>	85	80	136,4
<i>сметана</i>	3	3	3
<i>масло сливочное</i>	4,5	4	5,7
<i>творог</i>	7,5	6	14,4
<i>сыр</i>	4,5	4	4,7
Яйца (штук)	261	250	236
Масло растительное, маргарин и другие жиры — всего	15,9	12	8,7
в том числе:			
<i>маргарин и другие жиры</i>	2	2	1
<i>масло растительное</i>	13,9	10	7,7
Прочие продукты (соль, чай, специи) — всего	4,9	4,1	3,7
в том числе:			
<i>соль</i>	3,7	2,9	2,6
<i>чай</i>	0,5	0,5	0,4
<i>специи</i>	0,7	0,7	0,7

Зона III			
Хлебные продукты (хлеб и макаронные изделия в пересчете на муку, мука, крупы, бобовые) — всего	134,3	107,2	78,5
в том числе:			
<i>бобовые</i>	7,1	6	3,6
<i>мука пшеничная</i>	6,5	6	5,6
<i>рис</i>	6,1	5	4,1
<i>другие крупы (кроме риса)</i>	5,1	4	4,6
<i>хлеб пшеничный</i>	131,1	105	71
<i>хлеб ржаной</i>	6,7	2	2,5
<i>макаронные изделия</i>	9,1	8	7,1
Картофель	88,2	70	80,5
Овощи и бахчевые — всего	115,2	104	115,5
в том числе:			
<i>капуста свежая и квашеная</i>	32,6	35	32,6
<i>огурцы и помидоры свежие и соленые</i>	5	4	12,6
<i>столовые корнеплоды</i>	35	35	45,3
<i>прочие овощи</i>	42,6	30	25
Фрукты свежие	60	45	118,1
Сахар и кондитерские изделия в пересчете на сахар — всего	23,8	21,2	21,8
в том числе:			
<i>сахар</i>	22,6	20	18,7
<i>конфеты</i>	1	1	2
<i>печенье</i>	1	1	3,5

Мясопродукты — всего	59	54,2	44
в том числе:			
<i>говядина</i>	13,1	12	17,6
<i>баранина</i>	0,4	0,2	–
<i>свинина</i>	10,4	8	2,6
<i>мясо птицы</i>	35,1	34	23,8
Рыбопродукты — всего	33,1	28	27,8
в том числе:			
<i>рыба свежая</i>	32,1	27	26,8
<i>сельдь</i>	1	1	1
Молоко и молокопродукты в пересчете на молоко — всего	216,8	193,8	360,3
в том числе:			
<i>молоко, кефир</i>	70	65	137,4
<i>сметана</i>	2	2	3
<i>масло сливочное</i>	3,3	3	5,5
<i>творог</i>	8	6	14,1
<i>сыр</i>	4,5	4	4,5
Яйца (штук)	211	200	201
Масло растительное, маргарин и другие жиры — всего	13,1	11	6,1
в том числе:			
<i>маргарин и другие жиры</i>	1	1	0,5
<i>масло растительное</i>	12,5	10	5,6
Прочие продукты (соль, чай, специи) — всего	4,9	4,1	3,5
в том числе:			
<i>соль</i>	3,7	2,9	2,4

<i>чай</i>	0,5	0,5	0,4
<i>специи</i>	0,7	0,7	0,7
Зона IV			
Хлебные продукты (хлеб и макаронные изделия в пересчете на муку, мука, крупы, бобовые) — всего	131,4	105,6	78,9
в том числе:			
<i>бобовые</i>	4,5	4	3
<i>мука пшеничная</i>	8	6	6
<i>рис</i>	4,5	4	4
<i>другие крупы (кроме риса)</i>	5,5	5	5,5
<i>хлеб пшеничный</i>	128,1	100	70,6
<i>хлеб ржаной</i>	9	8	2,5
<i>макаронные изделия</i>	9	8	7
Картофель	93	70	83
Овощи и бахчевые — всего	115,2	100	112,8
в том числе:			
<i>капуста свежая и квашеная</i>	37,6	35	32,6
<i>огурцы и помидоры свежие и соленые</i>	5	5	12,5
<i>столовые корнеплоды</i>	37,6	35	45,1
<i>прочие овощи</i>	35	25	22,6
Фрукты свежие	60	45	118,1
Сахар и кондитерские изделия в пересчете на сахар — всего	23,8	21,2	21,7
в том числе:			
<i>сахар</i>	22,6	20	18,6

<i>конфеты</i>	1	1	2
<i>печенье</i>	1	1	3,5
Мясопродукты — всего	58,5	54	43,8
в том числе:			
<i>говядина</i>	19	18	17,6
<i>баранина</i>	2	1	0,5
<i>свинина</i>	9	8	3,6
<i>мясо птицы</i>	28,5	27	22,1
Рыбопродукты — всего	20	17	20,1
в том числе:			
<i>рыба свежая</i>	19	16	19,1
<i>сельдь</i>	1	1	1
Молоко и молокопродукты в пересчете на молоко — всего	240,8	213,8	359,9
в том числе:			
<i>молоко, кефир</i>	90	85	137,4
<i>сметана</i>	2	2	3
<i>масло сливочное</i>	3,3	3	5,5
<i>творог</i>	9	6	14
<i>сыр</i>	4,5	4	4,5
Яйца (штук)	210	200	201
Масло растительное, маргарин и другие жиры — всего	12,8	10	6
в том числе:			
<i>маргарин и другие жиры</i>	1	1	0,5
<i>масло растительное</i>	11,8	9	5,5
Прочие продукты (соль, чай, специи) — всего	4,9	4,1	3,5

в том числе:			
<i>соль</i>	3,7	2,9	2,4
<i>чай</i>	0,5	0,5	0,4
<i>специи</i>	0,7	0,7	0,7
Зона V			
Хлебные продукты (хлеб и макаронные изделия в пересчете на муку, мука, крупы, бобовые) — всего	132	100,3	78,2
в том числе:			
<i>бобовые</i>	5,5	5	3
<i>мука пшеничная</i>	9,5	6	4
<i>рис</i>	4,5	4	4
<i>другие крупы (кроме риса)</i>	5,5	5	6
<i>хлеб пшеничный</i>	110,5	85	61
<i>хлеб ржаной</i>	25,1	15	14,2
<i>макаронные изделия</i>	9	8	7
Картофель	87,8	70	85,5
Овощи и бахчевые — всего	115,2	105	115,4
в том числе:			
<i>капуста свежая и квашеная</i>	42,6	40	37,4
<i>огурцы и помидоры свежие и соленые</i>	5	5	12,6
<i>столовые корнеплоды</i>	40	35	45,2
<i>прочие овощи</i>	27,6	25	20,2
Фрукты свежие	60	45	118,1
Сахар и кондитерские изделия в пересчете на сахар — всего	23,8	21,2	21,7

в том числе:			
<i>сахар</i>	22,6	20	18,6
<i>конфеты</i>	1	1	2
<i>печенье</i>	1	1	3,5
Мясопродукты — всего	58,9	54,5	44,2
в том числе:			
<i>говядина</i>	16,1	14	17,6
<i>баранина</i>	0,8	0,5	0,3
<i>свинина</i>	9	8	3,6
<i>мясо птицы</i>	33	32	22,7
Рыбопродукты — всего	20	18	18,6
в том числе:			
<i>рыба свежая</i>	19	17	17,6
<i>сельдь</i>	1	1	1
Молоко и молокопродукты в пересчете на молоко — всего	254,8	235,8	359,9
в том числе:			
<i>молоко, кефир</i>	100	95	137,4
<i>сметана</i>	2	2	3
<i>масло сливочное</i>	3,3	3	5,5
<i>творог</i>	10	9	14
<i>сыр</i>	4,5	4	4,5
Яйца (штук)	210	200	201
Масло растительное, маргарин и другие жиры — всего	12,5	10	6,1
в том числе:			
<i>маргарин и другие жиры</i>	1	1	0,5

<i>масло растительное</i>	11,5	9	5,6
Прочие продукты (соль, чай, специи) — всего	4,9	4,1	3,5
в том числе:			
<i>соль</i>	3,7	2,9	2,4
<i>чай</i>	0,5	0,5	0,4
<i>специи</i>	0,7	0,7	0,7
Зона VI			
Хлебные продукты (хлеб и макаронные изделия в пересчете на муку, мука, крупы, бобовые) — всего	130,6	99,7	79,2
в том числе:			
<i>бобовые</i>	4,5	4	3,5
<i>мука пшеничная</i>	7,5	6	4,6
<i>рис</i>	5,6	3	4,1
<i>другие крупы (кроме риса)</i>	7,6	5	6,1
<i>хлеб пшеничный</i>	55,3	50	40,5
<i>хлеб ржаной</i>	82,9	55	35,8
<i>макаронные изделия</i>	9	8	7,1
Картофель	87,9	80	83,4
Овощи и бахчевые — всего	115,2	101	113,1
в том числе:			
<i>капуста свежая и квашеная</i>	40	36	32,6
<i>огурцы и помидоры свежие и соленые</i>	5	5	12,6
<i>столовые корнеплоды</i>	42,6	35	45,3
<i>прочие овощи</i>	27,6	25	22,6
Фрукты свежие	60	45	118,1

Сахар и кондитерские изделия в пересчете на сахар — всего	23,8	21,2	21,8
в том числе:			
<i>сахар</i>	22,6	20	18,7
<i>конфеты</i>	1	1	2
<i>печенье</i>	1	1	3,5
Мясопродукты — всего	58,9	54,2	44,1
в том числе:			
<i>говядина</i>	15,5	14	15,5
<i>баранина</i>	0,4	0,2	–
<i>свинина</i>	9,3	8	3,7
<i>мясо птицы</i>	33,6	32	24,9
Рыбопродукты — всего	19	16	18,1
в том числе:			
<i>рыба свежая</i>	18	15	17,1
<i>сельдь</i>	1	1	1
Молоко и молокопродукты в пересчете на молоко — всего	290,8	262,8	360,3
в том числе:			
<i>молоко, кефир</i>	120	110	137,4
<i>сметана</i>	2	2	3
<i>масло сливочное</i>	3,3	3	5,5
<i>творог</i>	14	12	14,1
<i>сыр</i>	4,5	4	4,5
Яйца (штук)	210	200	201
Масло растительное, маргарин и другие жиры — всего	11,6	9	5,8

в том числе:			
<i>маргарин и другие жиры</i>	1	1	0,5
<i>масло растительное</i>	10,6	8	5,3
Прочие продукты (соль, чай, специи) — всего	4,9	4,1	3,5
в том числе:			
<i>соль</i>	3,7	2,9	2,4
<i>чай</i>	0,5	0,5	0,4
<i>специи</i>	0,7	0,7	0,7
Зона VII			
Хлебные продукты (хлеб и макаронные изделия в пересчете на муку, мука, крупы, бобовые) — всего	128,4	98,7	78,3
в том числе:			
<i>бобовые</i>	6	4	3,1
<i>мука пшеничная</i>	6	6	5,1
<i>рис</i>	3	3	4,1
<i>другие крупы (кроме риса)</i>	5,5	4	6,1
<i>хлеб пшеничный</i>	67,9	50	48,8
<i>хлеб ржаной</i>	72,9	55	25,4
<i>макаронные изделия</i>	9	8	7,1
Картофель	100,5	80	88,4
Овощи и бахчевые — всего	115,2	99	113,4
в том числе:			
<i>капуста свежая и квашеная</i>	42,6	35	32,7
<i>огурцы и помидоры свежие и соленые</i>	5	4	12,6
<i>столовые корнеплоды</i>	42,6	35	45,4

<i>прочие овощи</i>	25	25	22,7
Фрукты свежие	60	45	118,1
Сахар и кондитерские изделия в пересчете на сахар — всего	22,2	21,2	21,9
в том числе:			
<i>сахар</i>	21	20	18,8
<i>конфеты</i>	1	1	2
<i>печенье</i>	1	1	3,5
Мясопродукты — всего	58,7	54	44,4
в том числе:			
<i>говядина</i>	16,5	15	16,6
<i>баранина</i>	0,8	0,5	–
<i>свинина</i>	9,8	9,5	3,8
<i>мясо птицы</i>	31,6	29	24
Рыбопродукты — всего	19	17	18,6
в том числе:			
<i>рыба свежая</i>	18	16	17,6
<i>сельдь</i>	1	1	1
Молоко и молокопродукты в пересчете на молоко — всего	290,8	267,8	359,5
в том числе:			
<i>молоко, кефир</i>	120	115	134,6
<i>сметана</i>	2	2	3
<i>масло сливочное</i>	3,3	3	5,5
<i>творог</i>	14	12	14,6
<i>сыр</i>	4,5	4	4,5
Яйца (штук)	210	200	201

Масло растительное, маргарин и другие жиры — всего	11,5	9	5,9
в том числе:			
<i>маргарин и другие жиры</i>	1	1	0,5
<i>масло растительное</i>	10,5	8	5,4
Прочие продукты (соль, чай, специи) — всего	4,9	4,1	3,5
в том числе:			
<i>соль</i>	3,7	2,9	2,4
<i>чай</i>	0,5	0,5	0,4
<i>специи</i>	0,7	0,7	0,7
Зона VIII			
Хлебные продукты (хлеб и макаронные изделия в пересчете на муку, мука, крупы, бобовые) — всего	131	103,4	78,7
в том числе:			
<i>бобовые</i>	7	5	4,5
<i>мука пшеничная</i>	7,5	6	5,5
<i>рис</i>	5,5	4	3,5
<i>другие крупы (кроме риса)</i>	6,5	5	5,5
<i>хлеб пшеничный</i>	98	80	53,4
<i>хлеб ржаной</i>	35,1	25	20
<i>макаронные изделия</i>	9	8	7,1
Картофель	87,8	70	81
Овощи и бахчевые — всего	121,1	110	123,3
в том числе:			
<i>капуста свежая и квашеная</i>	37,6	30	30

<i>огурцы и помидоры свежие и соленые</i>	5	5	12,6
<i>столовые корнеплоды</i>	30	30	43
<i>прочие овощи</i>	43,5	40	32,7
<i>бахчевые</i>	5	5	5
Фрукты свежие	60	45	118,1
Сахар и кондитерские изделия в пересчете на сахар — всего	23,8	21,2	21,8
в том числе:			
<i>сахар</i>	22,6	20	18,7
<i>конфеты</i>	1	1	2
<i>печенье</i>	1	1	3,5
Мясопродукты — всего	58,5	54	44,2
в том числе:			
<i>говядина</i>	17	16	15,6
<i>баранина</i>	3	2	1,5
<i>свинина</i>	5,5	4	2,1
<i>мясо птицы</i>	33	32	25
Рыбопродукты — всего	20	17	20,1
в том числе:			
<i>рыба свежая</i>	19	16	19,1
<i>сельдь</i>	1	1	1
Молоко и молокопродукты в пересчете на молоко — всего	258,6	230,8	360,2
в том числе:			
<i>молоко, кефир</i>	100	90	137,3
<i>сметана</i>	2	2	3
<i>масло сливочное</i>	3,3	3	5,5

<i>творог</i>	10	9	14,1
<i>сыр</i>	5	4	4,5
Яйца (штук)	210	200	201
Масло растительное, маргарин и другие жиры — всего	13	10	6,4
в том числе:			
<i>маргарин и другие жиры</i>	1	1	0,5
<i>масло растительное</i>	12	9	5,9
Прочие продукты (соль, чай, специи) — всего	4,9	4,1	3,5
в том числе:			
<i>соль</i>	3,7	2,9	2,4
<i>чай</i>	0,5	0,5	0,4
<i>специи</i>	0,7	0,7	0,7
Зона IX			
Хлебные продукты (хлеб и макаронные изделия в пересчете на муку, мука, крупы, бобовые) — всего	132,6	106,9	79,9
в том числе:			
<i>бобовые</i>	4	3	3,1
<i>мука пшеничная</i>	8,1	6	4,5
<i>рис</i>	3	3	3,5
<i>другие крупы (кроме риса)</i>	5,5	5	5,5
<i>хлеб пшеничный</i>	135,5	110	74
<i>хлеб ржаной</i>	5,5	2	3,1
<i>макаронные изделия</i>	9	8	7,1
Картофель	75,3	65	73
Овощи и бахчевые — всего	122,2	107	124,5

в том числе:			
<i>капуста свежая и квашеная</i>	35	35	33,6
<i>огурцы и помидоры свежие и соленые</i>	7	7	12,6
<i>столовые корнеплоды</i>	30	30	35,3
<i>прочие овощи</i>	45,2	30	38
<i>бахчевые</i>	5	5	5
Фрукты свежие	60	45	118,1
Сахар и кондитерские изделия в пересчете на сахар — всего	23,8	21,2	21,8
в том числе:			
<i>сахар</i>	22,6	20	18,7
<i>конфеты</i>	1	1	2
<i>печенье</i>	1	1	3,5
Мясопродукты — всего	58,6	54	46,3
в том числе:			
<i>говядина</i>	13	12	16,1
<i>баранина</i>	2,5	2	1,5
<i>свинина</i>	9	8	3,2
<i>мясо птицы</i>	34,1	32	25,5
Рыбопродукты — всего	20	17	18,5
в том числе:			
<i>рыба свежая</i>	19	16	17,5
<i>сельдь</i>	1	1	1
Молоко и молокопродукты в пересчете на молоко — всего	257,6	224,4	360,2
в том числе:			

<i>молоко, кефир</i>	95,2	80	137,3
<i>сметана</i>	2	2	3
<i>масло сливочное</i>	3,3	3	5,5
<i>творог</i>	10	8	14,1
<i>сыр</i>	5,5	5	4,5
Яйца (штук)	210	200	201
Масло растительное, маргарин и другие жиры — всего	12,1	10	6,1
в том числе:			
<i>маргарин и другие жиры</i>	1	1	0,5
<i>масло растительное</i>	11,1	9	5,6
Прочие продукты (соль, чай, специи) — всего	4,9	4,1	3,5
в том числе:			
<i>соль</i>	3,7	2,9	2,4
<i>чай</i>	0,5	0,5	0,4
<i>специи</i>	0,7	0,7	0,7
Зона X			
Хлебные продукты (хлеб и макаронные изделия в пересчете на муку, мука, крупы, бобовые) — всего	134,1	107,9	80,2
в том числе:			
<i>бобовые</i>	6	5	3,1
<i>мука пшеничная</i>	5,5	5	4,5
<i>рис</i>	4,5	3	3,5
<i>другие крупы (кроме риса)</i>	4,5	5	5,5
<i>хлеб пшеничный</i>	140	110	74,2
<i>хлеб ржаной</i>	3	2	3,2

<i>макаронные изделия</i>	9	8	7,1
Картофель	75	65	73,1
Овощи и бахчевые — всего	122	107	124,7
в том числе:			
<i>капуста свежая и квашеная</i>	35	35	33,6
<i>огурцы и помидоры свежие и соленые</i>	7	7	12,6
<i>столовые корнеплоды</i>	30	30	35,4
<i>прочие овощи</i>	45	30	38,1
<i>бахчевые</i>	5	5	5
Фрукты свежие	60	45	118,2
Сахар и кондитерские изделия в пересчете на сахар — всего	23,7	21,2	21,9
в том числе:			
<i>сахар</i>	22,5	20	18,8
<i>конфеты</i>	1	1	2
<i>печенье</i>	1	1	3,5
Мясопродукты — всего	58,5	54	44,4
в том числе:			
<i>говядина</i>	14	12	15,1
<i>баранина</i>	5	4	2,6
<i>свинина</i>	5,5	5	2,7
<i>мясо птицы</i>	34	33	24
Рыбопродукты — всего	14	11	15,2
в том числе:			
<i>рыба свежая</i>	13	10	14,2
<i>сельдь</i>	1	1	1

Молоко и молокопродукты в пересчете на молоко — всего	257	224,4	360,2
в том числе:			
<i>молоко, кефир</i>	95	80	137,3
<i>сметана</i>	2	2	3
<i>масло сливочное</i>	3,3	3	5,5
<i>творог</i>	8	8	14,1
<i>сыр</i>	6,5	5	4,5
Яйца (штук)	210	200	202
Масло растительное, маргарин и другие жиры — всего	12,5	11	6,4
в том числе:			
<i>маргарин и другие жиры</i>	1	1	0,5
<i>масло растительное</i>	11,5	10	5,9
Прочие продукты (соль, чай, специи) — всего	4,9	4,1	3,5
в том числе:			
<i>соль</i>	3,7	2,9	2,4
<i>чай</i>	0,5	0,5	0,4
<i>специи</i>	0,7	0,7	0,7

Таблица 4

**Распределение субъектов РФ по зонам, сформированным  
в зависимости от факторов, влияющих на особенности  
потребления непродовольственных товаров и услуг**

Зоны	Субъекты Российской Федерации
С холодным и резко континентальным климатом	Республика Алтай, Республика Бурятия, Республика Карелия, Республика Коми, Республика Саха (Якутия), Республика Тыва, Республика Хакасия, Алтайский край, Забайкальский край, Камчатский край, Красноярский край, Приморский край, Хабаровский край,

	Амурская область, Архангельская область, Иркутская область, Кемеровская область, Магаданская область, Мурманская область, Новосибирская область, Омская область, Сахалинская область, Томская область, Тюменская область, Еврейская автономная область, Ненецкий автономный округ, Ханты-Мансийский автономный округ — Югра, Чукотский автономный округ, Ямало-Ненецкий автономный округ
С умеренным климатом	Республика Башкортостан, Республика Калмыкия, Республика Марий Эл, Республика Мордовия, Республика Татарстан, Чувашская Республика, Удмуртская Республика, Пермский край, Астраханская область, Белгородская область, Брянская область, Владимирская область, Волгоградская область, Вологодская область, Воронежская область, Ивановская область, Калининградская область, Калужская область, Кировская область, Костромская область, Курганская область, Курская область, Ленинградская область, Липецкая область, Московская область, Нижегородская область, Новгородская область, Оренбургская область, Орловская область, Пензенская область, Псковская область, Рязанская область, Самарская область, Саратовская область, Свердловская область, Смоленская область, Тамбовская область, Тверская область, Тульская область, Ульяновская область, Челябинская область, Ярославская область, г. Москва, г. Санкт-Петербург
С теплым климатом	Республика Адыгея, Республика Дагестан, Республика Ингушетия, Кабардино-Балкарская Республика, Карачаево-Черкесская Республика, Республика Крым, Республика Северная Осетия - Алания, Чеченская Республика, Краснодарский край, Ставропольский край, Ростовская область, г. Севастополь

## Приложение 2

### Свидетельство о соответствии трудовым нормам в морском судоходстве

*(Примечание: К настоящему Свидетельству должна прилагаться Декларация о соблюдении трудовых норм в морском судоходстве)*

Выдано в соответствии с положениями Статьи V и Раздела  
5 Конвенции 2006 г. о труде в морском судоходстве  
(далее — «Конвенция») на основании разрешения правительства:

.....  
(полное название государства, под флагом которого судно имеет право плавать)

Свидетельство выдано .....  
(полное название и адрес компетентного органа или признанной организации,  
должным образом уполномоченных в соответствии с положениями Конвенции)

#### Сведения о судне

Название судна .....  
Отличительные номер или буквы .....  
Порт регистрации .....  
Дата регистрации .....  
Валовая вместимость<sup>1</sup> .....  
Номер ИМО .....  
Тип судна .....  
Имя и адрес судовладельца<sup>2</sup> .....

<sup>1</sup> Валовой вместимостью для судов, охваченных временными положениями, касающимися измерения вместимости, принятыми ИМО, является валовая вместимость, включенная в графу ПРИМЕЧАНИЯ Международного мерительного свидетельства (1969 г.).

<sup>2</sup> Судовладелец означает собственника судна или любую другую организацию или лицо, такое как управляющий, агент или фрахтователь по бербоут-чартеру, которые приняли на себя ответственность за эксплуатацию судна от судовладельца или другой организации или другого лица, и при этом согласились принять на себя все обязанности и всю ответственность, возлагаемые на судовладельцев в соответствии с настоящей Конвенцией, независимо от принятия на себя ответственности или выполнения отдельных обязанностей от лица судовладельца другими организациями или лицами.

Настоящим удостоверяется, что:

1. Настоящее судно прошло инспекционную проверку на соответствие требованиям Конвенции и положениям прилагаемой Декларации о соблюдении трудовых норм в морском судоходстве.

2. Условия труда и жизни моряков, указанные в Приложении А5-1 Конвенции, признаны соответствующими упомянутым выше национальным требованиям, касающимся применения Конвенции. Эти национальные требования кратко изложены в Части I Декларации о соблюдении трудовых норм в морском судоходстве.

Настоящее Свидетельство действительно до ..... при условии проведения инспекций в соответствии с положениями Стандартов А5.1.3 и А5.1.4 Конвенции.

Настоящее Свидетельство действительно лишь в том случае, если к нему прилагается Декларация о соблюдении трудовых норм в морском судоходстве, выданная в (место) ..... дата .....

Дата проведения инспекции, на основании которой выдано настоящее свидетельство .....

Совершено в (место) ..... дата .....

Подпись надлежащим образом уполномоченного должностного лица, выдавшего Свидетельство

(Печать или штамп соответствующего органа, выдавшего свидетельство)



*Дополнительная инспекция:*  
(в случае необходимости)

Подпись .....  
(подпись уполномоченного  
должностного лица)

Место .....  
Дата .....  
(Печать или штамп соответствующего органа)

*Дополнительная инспекция:*  
(в случае необходимости)

Подпись .....  
(подпись уполномоченного  
должностного лица)

Место .....  
Дата .....  
(Печать или штамп соответствующего органа)

ФГБОУ ВО «ГУМРФ им. адмирала С.О. Макарова»

## Приложение 3

### Декларация о соблюдении трудовых норм в морском судоходстве — Часть I

(Примечание: настоящая Декларация должна прилагаться  
к Свидетельству о соответствии судна трудовым нормам  
в морском судоходстве)

Выдана на основании разрешения: .....  
(указать название компетентного органа, как это определено  
в подпункте а) пункта 1 Статьи II Конвенции)

В соответствии с положениями Конвенции 2006 г. о труде в морском судоходстве, указанное ниже судно:

Название судна	Номер ИМО	Баловая вместимость

содержится согласно Стандарту А5.1.3 Конвенции.

Нижеподписавшийся заявляет от имени вышеуказанного компетентного органа, что:

- а) положения Конвенции о труде в морском судоходстве включены в национальные требования, о которых говорится ниже;
- б) эти национальные требования содержатся в национальных положениях, на которые ссылка сделана ниже; разъяснения, касающиеся содержания этих положений, представляются в случае необходимости;
- с) подробности, касающиеся любых эквивалентных по существу положений, предусмотренных пунктами 3 и 4 Статьи VI, представлены *<в соответствующих национальных требованиях, перечисленных ниже>* *<в разделе, посвященном этим целям ниже>* (ненужное зачеркнуть);
- д) любые изъятия, согласованные с компетентным органом в соответствии с положениями Раздела 3, четко указываются в предусмотренном для этого разделе ниже; и
- е) все конкретные, зависящие от типа судна требования, предусмотренные национальным законодательством, упоминаются также в соответствующих требованиях.

1. Минимальный возраст (Правило 1.1) .....
2. Медицинское освидетельствование (Правило 1.2) .....
3. Квалификация моряков (Правило 1.3) .....
4. Трудовые договоры моряков (Правило 2.1) .....
5. Пользование услугами любой подлежащей лицензированию, сертификации или иным формам регулирования частной службы набора и трудоустройства (Правило 1.4) .....
6. Продолжительность рабочего времени или отдыха (Правило 2.3) .....
7. Уровень укомплектования судна экипажем (Правило 2.7) .....
8. Жилые помещения (Правило 3.1) .....
9. Условия для отдыха на борту судна (Правило 3.1) .....
10. Питание и столовое обслуживание (Правило 3.2) .....
11. Охрана здоровья, обеспечение безопасности и предупреждение несчастных случаев (Правило 4.3) .....
12. Медицинское обслуживание на борту судна (Правило 4.1) .....
13. Процедуры рассмотрения жалоб на борту судна (Правило 5.1.5) .....
14. Выплата заработной платы (Правило 2.2) .....

Ф.И.О.: .....

Должность: .....

Подпись: .....

Место: .....

Дата: .....

(Печать или штамп соответствующего органа)

Эквивалентные по существу положения

*(Примечание: ненужное зачеркнуть)*

Принимаются к сведению следующие эквивалентные по существу положения, предусмотренные в соответствии с пунктами 3 и 4 Статьи VI Конвенции, если на это не указывается выше: (в случае необходимости дать описание)

.....  
 .....

Эквивалентность не была предусмотрена.

Ф.И.О.: .....

Должность: .....

Подпись: .....

Место: .....

Дата: .....

(Печать или штамп соответствующего органа)

#### Изъятия

(Примечание: *ненужное зачеркнуть*)

Принимаются к сведению следующие изъятия, допускаемые компетентным органом в соответствии с Разделом 3 Конвенции:

.....  
.....

Никакие изъятия не допускаются.

Ф.И.О.: .....

Должность: .....

Подпись: .....

Место: .....

Дата: .....

(Печать или штамп соответствующего органа)

**Декларация о соблюдении трудовых норм  
в морском судоходстве — Часть II**

*Меры, принятые в обеспечение постоянного соблюдения положений  
между инспекционными проверками*

В целях обеспечения постоянного соблюдения положений Конвенции между инспекционными проверками следующие меры были разработаны судовладельцем, имя которого указывается в Свидетельстве о соответствии трудовым нормам в морском судоходстве, к которому прилагается настоящая Декларация:

(Ниже укажите разработанные меры, направленные на обеспечение соблюдения каждой из позиций, включенных в Часть I)

1. Минимальный возраст (Правило 1.1)   
.....
2. Медицинское освидетельствование (Правило 1.2)   
.....
3. Квалификация моряков (Правило 1.3)   
.....
4. Трудовые договоры моряков (Правило 2.1)   
.....
5. Пользование услугами любой подлежащей лицензированию, сертификации или иным формам регулирования частной службы набора и трудоустройства (Правило 1.4)   
.....
6. Продолжительность рабочего времени или отдыха (Правило 2.3)   
.....
7. Уровень укомплектования судна экипажем (Правило 2.7)   
.....
8. Жилые помещения (Правило 3.1)   
.....
9. Условия для отдыха на борту судна (Правило 3.1)   
.....

10. Питание и столовое обслуживание (Правило 3.2)

11. Охрана здоровья, обеспечение безопасности и предупреждение несчастных случаев (Правило 4.3)

12. Медицинское обслуживание на борту судна (Правило 4.1)

13. Процедуры рассмотрения жалоб на борту судна (Правило 5.1.5)

14. Выплата заработной платы (Правило 2.2)

Я настоящим удостоверяю, что вышеперечисленные меры были приняты для обеспечения в период между инспекциями постоянного соблюдения требований, перечисленных в Части I.

Имя судовладельца:<sup>1</sup> .....

Адрес компании: .....

Имя лица, уполномоченного ставить подпись: .....

Должность: .....

Подпись уполномоченного лица: .....

Дата: .....

(Печать или штамп лица, уполномоченного ставить подпись)

<sup>1</sup> Судовладелец означает собственника судна или любую другую организацию или лицо, такое как управляющий, агент или фрахтователь по бербоут-чартеру, которые приняли на себя ответственность за эксплуатацию судна от судовладельца или другой организации или другого лица, и при этом согласились принять на себя все обязанности и всю ответственность, возлагаемые на судовладельцев в соответствии с настоящей Конвенцией, независимо от принятия на себя ответственности или выполнения отдельных обязанностей от лица судовладельца другими организациями или лицами.

Упомянутые выше меры рассмотрены (вставить название компетентного органа или должным образом признанной организации) и, после инспекции судна, сочтены удовлетворяющими целям, изложенным в подпункте б) пункта 10 Стандарта А5.1.3, в отношении мер, направленных на обеспечение первоначального и постоянного соблюдения требований, содержащихся в Части I настоящей Декларации.

Ф.И.О.: .....

Должность: .....

Адрес: .....

.....

.....

Подпись: .....

Место: .....

(Печать или штамп соответствующей организации)

ФГБОУ ВО «ГУМРФ им. адмирала С.О. Макарова»

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

(примерный образец)

\_\_\_\_\_  
(наименование работодателя (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя)

на \_\_\_\_\_ год

### Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице \_\_\_\_\_

(наименование работодателя)

и работниками в лице профсоюзного комитета \_\_\_\_\_

(наименование работодателя)\*

представляющего интересы работников.

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее — Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»), иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемым работниками и работодателями в лице их представителей (ст. 40 ТК).

\* Организация — (филиал, представительство, иное обособленное структурное подразделение), индивидуальный предприниматель

1.3. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст. 41 ТК).

1.4. Профсоюзный комитет, действующий на основании устава, является полномочным представительным органом работников \_\_\_\_\_, защищающим их интересы при поведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель признает профсоюзную организацию \_\_\_\_\_ в лице ее профсоюзного комитета единственным полномочным представителем работников \_\_\_\_\_, ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», отраслевым и региональным соглашениями по \_\_\_\_\_ на \_\_\_\_\_ – \_\_\_\_\_ годы.  
*(наименование соответствующей отрасли, субъекта РФ)*

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

Если не удалось этого добиться, то прописывается механизм участия представителей профсоюзного комитета в решении этих вопросов.

1.6. Работники, не являющиеся членами профсоюза, перечисляют ежемесячные выплаты на счет первичной профсоюзной организации (через бухгалтерию работодателя) в размере \_\_\_% установленного профсоюзного взноса (ч. 2, ст. 30, ст. 377 ТК).

*(Примечание: ежемесячные выплаты на счет первичной профсоюзной организации должны быть менее 100 % профсоюзного взноса.)*

1.7. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двусторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора либо одобрения их собра-

нием (конференцией) работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним колдоговором, отраслевым соглашением и региональными соглашениями и нормами действующего законодательства (ст. 41, 44 ТК).

1.8. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией.

1.9. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

1.10. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.11. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения во всех структурных подразделениях \_\_\_\_\_ (ст. 41 ТК).

1.12. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются *по согласованию с профсоюзным комитетом*.

(Примечание: внесение изменений и дополнений в локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, осуществляется в том же порядке, который предусмотрен для внесения изменений и дополнений в коллективный договор).

1.13. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать и др.).

## **Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности производства, повышение качества выпуска

емой продукции и снижение ее себестоимости, повышение производительности труда на основе внедрения новой техники и технологии, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

2.2. В этих целях **работодатель** обязуется:

2.2.1. добиваться успешной деятельности организации, повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения тарифных ставок и расценок ниже существующих;

2.2.2. обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы;

2.2.3. обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;

2.2.4. создавать условия для роста производительности труда, освоения передового опыта, достижений науки и техники;

2.2.5. проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их новым профессиям у работодателя, а при необходимости – в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются приложением к коллективному договору, трудовым договором; формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем *по согласованию с профсоюзным комитетом* (ст.196 ТК);

2.2.6. осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня жилищного, бытового, медицинского и культурного обслуживания трудящихся и членов их семей, организацию их отдыха и досуга;

2.2.7. предоставлять профсоюзному комитету информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей;

2.2.8. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном РФ, иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 22 ТК);

2.2.9. предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

2.2.10. предоставлять по требованию профсоюзного комитета отчет о выполнении обязательств по коллективному договору, а также существующих у работодателя социальных программ (занятость, подготовка и обучение кадров, оздоровление и т.д.);

2.2.11. создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с ТК, законами, соглашениями;

2.2.12. сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;

2.2.13. соблюдать условия настоящего колдоговора, соглашений, трудовых договоров с работниками;

2.2.14. обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;

2.2.15. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

2.2.16. учитывать мнение профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных планов и программ работодателя;

2.2.17. своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

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

2.2.19. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

2.2.20. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

2.2.21. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (ст. 237 ТК).

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

2.3.1. способствовать устойчивой деятельности

---

*(наименование работодателя)*

присущими профсоюзам методами, в т.ч. возобновлением и развитием экономического трудового соревнования работников и специалистов, повышением эффективности их труда, с установлением совместно

с работодателем систем поощрения передовиков и новаторов производства;

2.3.2. способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (гл. 30 ТК);

2.3.3. представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК);

2.3.4. вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст. 41 ТК);

2.3.5. участвовать в разработке положений по справедливому распределению вновь вводимого (или получаемого) жилья у работодателя;

2.3.6. добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных законодательных актов без необходимого согласования с профсоюзным комитетом (ст. 372 ТК);

2.3.7. контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст. 41 ТК);

2.3.8. как минимум, выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

2.3.9. добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

2.3.10. вносить предложения работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, экономического и трудового соревнования, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;

2.3.11. предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации работодателя, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном

прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;

2.3.12. осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;

2.3.13. участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха;

2.3.14. добиваться роста реальной заработной платы и повышения ее доли в стоимости работ и услуг, продукции. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей;

2.3.15. осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза;

2.3.16. проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

2.4. Обязательства работников:

2.4.1. добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (часть вторая ст. 21 ТК);

2.4.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;

2.4.3. способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда, использовать передовой опыт коллег по производству;

2.4.4. беречь имущество работодателя, сохранять коммерческую тайну;

2.4.5. создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

2.4.6. не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба предприятию, его имуществу и финансам;

2.4.7. принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простой, авария), и немедленно сообщать о случившемся администрации;

2.4.8. содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в цехе (отделе) и на территории работодателя, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.4.9. эффективно использовать машины, станки и другое оборудование, бережно относиться к инструментам, измерительным приборам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать сырье, материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;

2.4.10. вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в организации и проживания в общежитии.

Работники несут материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка (ст. 241 ТК):

2.4.11. за прямой действительный ущерб, причиненный ими работодателю;

2.4.12. за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам (ст. 238 ТК);

2.4.13. за уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение его состояния, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК).

2.5. Работодатель имеет право:

2.5.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

2.5.2. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.5.3. привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК и иными федеральными законами;

2.5.4. принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим коллективным договором порядке (см. п. 1.12.);

2.5.5. создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них.

2.6. В соответствии с ТК, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными законами и нормативными правовыми актами РФ, Уставом общероссийского профсоюза, соглашениями и коллективным договором профсоюзный комитет имеет право:

2.6.1. получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:

- 2.6.2. по реорганизации и ликвидации работодателя;
- 2.6.3. введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- 2.6.4. профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;
- 2.6.5. по другим вопросам, предусмотренным Кодексом, федеральными законами, учредительными документами работодателя, коллективным договором;
- 2.6.6. вносить по этим и другим вопросам в органы управления работодателя соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст.53 ТК);
- 2.6.7. свободно распространять информацию о своей деятельности;
- 2.6.8. оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.
- 2.7. Работник имеет право на:
- 2.7.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами;
- 2.7.2. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- 2.7.3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;
- 2.7.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- 2.7.5. отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- 2.7.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- 2.7.7. профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;
- 2.7.8. участие в управлении организацией в предусмотренных ТК, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- 2.7.9. объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;
- 2.7.10. ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

- 2.7.11. защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;
- 2.7.12. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;
- 2.7.13. возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;
- 2.7.14. обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК и иными федеральными законами.

### **Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются **трудовым договором**, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК, отраслевым соглашением, региональными соглашениями и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст. 57 и ст. 67 ТК).

Трудовые договоры для различных категорий работников разрабатываются отделом кадров (управлением персонала) и согласовываются с профсоюзным комитетом (Приложение № 1 к коллективному договору).

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57 и 60 ТК), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Генеральным, отраслевым, межотраслевыми и региональным и территориальными соглашениями, коллективным договором.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок;

3.2.2. заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;

3.2.3. оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст. 57, 58 ТК);

3.2.4. заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК, который может расторгаться досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя (ст. 81 ТК);

3.2.5. заключать срочные трудовые договоры, в т.ч. с заместителями руководителя организации и главным бухгалтером, руководителями дочерних предприятий и структурных подразделений, в соответствии с законодательством и *по согласованию с профсоюзным комитетом* (ст. 53, 59 ТК);

3.2.6. предусмотреть на \_\_\_\_\_ год \_\_\_\_\_ рабочих мест для лиц с пониженной трудоспособностью (инвалидов) и пострадавших на производстве;

3.2.7. привлекать и использовать в организации иностранную рабочую силу лишь с соблюдением требований действующего законодательства и *по согласованию с профсоюзным комитетом* (п. 5 ст. 12 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

3.2.8. выполнять условия заключенного трудового договора;

3.2.9. изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества работодателя, изменении ее подведомственности, реорганизация, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст. 72 – 75 ТК);

3.2.10. сообщать профсоюзному комитету не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК в письменной форме, а при массовых увольнениях работников — соответственно не позднее чем за три месяца (п. 2, ст. 12 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

3.2.11. разрабатывать совместно с профсоюзным комитетом программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации работодателя, сокращения объемов производства, ухудшения финансово-экономического положения работодателя, в которых не допускать ликвидации организации, ее подразделений, изменения формы собственности или организационно-правовой формы, полного или частичного приостановления производства (работы), влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, без предварительного уведомления профсоюзного комитета (не менее чем за три месяца);

Возможен также вариант разработки отдельной программы сохранения, развития кадрового капитала предприятия и оформление ее в виде приложения;

3.2.12. представлять в профсоюзный комитет не позднее чем за 3 месяца, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

3.2.13. обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- а) семейные при наличии двух и более иждивенцев;
- б) лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- в) проработавшие на предприятии 10 либо 15 лет (по соглашению);
- г) работники, получившие профзаболевание или производственную травму на предприятии;
- д) инвалиды ВОВ и другие инвалиды боевых действий по защите Отечества;

е) работники моложе 18 лет;

ж) вариант I – члены профсоюза(ов),

вариант II – руководители (их заместители) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденные от основной работы;

3.2.14. Расторжение трудового договора в соответствии с пп. 2, 3 и 5 ст. 81 ТК с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации, (ч. 4 ст. 82 ТК).

Расторжение трудового договора в соответствии с пп. 2, 3 и 5 ст. 81 ТК по инициативе работодателя с руководителем (его заместителем) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, а также с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ч. 4 ст. 82 ТК);

3.2.15. использовать *по согласованию с профсоюзным комитетом* внутрипроизводственные резервы предприятия для сохранения рабочих мест, в этих целях:

а) отказаться от проведения сверхурочных работ (или сократить их количество), работ в выходные и праздничные дни (кроме организаций, где невозможно приостановить производство);

б) ограничить (не использовать) прием иностранной рабочей силы;

в) приостанавливать найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;

г) отказаться от услуг субподрядчиков, чтобы заполнить появившиеся рабочие места работниками организации;

д) выявлять возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;

е) использовать режим неполного рабочего времени *по согласованию с профсоюзным комитетом* и по соглашению с работником с предупреждением о том работника не позднее чем за два месяца;

ж) расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями;

3.2.16. заключать с работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, профессиональном обучении без отрыва от производства, а также о направлении работников на переподготовку;

3.2.17. рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры работодателя, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием профсоюзного комитета (ст. 82 ТК).

В случае, когда изменения организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины) могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право в порядке, предусмотренном законодательством, и по согласованию с профсоюзным комитетом вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем *по согласованию с профсоюзным комитетом*;

3.2.18. принимать решение о судьбе организации с учетом мнения профсоюзного комитета и его предложений по смягчению последствий проведения процедур банкротства;

3.2.19. выплачивать пенсию в размере \_\_\_\_\_ в течение \_\_\_\_\_ месяцев (лет) до назначения и выплаты пенсии в установленном зако-

ном порядке работникам предпенсионного возраста при ликвидации их рабочих мест, сокращении численности или штата, когда их увольнение неизбежно;

3.2.20. предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 2 ст. 81 ТК, свободное от работы время (не менее \_\_\_ часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

3.2.21. заключать договор со службой занятости по финансированию компенсационных выплат работникам за время приостановки производства (работ) при отсутствии собственных средств;

3.2.22. создать страховой фонд социальной поддержки временно занятых работников и отчислять в него \_\_\_% фонда заработной платы;

3.2.23. содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию;

3.2.24. устанавливать работникам, прошедшим соответствующее переобучение и получившим новую профессию, надбавку к зарплате в размере \_\_\_%;

3.2.25. не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

а) работников в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК), а также во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске (ст. 261 ТК);

б) лиц моложе 18 лет (ст. 269 ТК);

в) женщин, имеющих детей до трех лет (ст. 261 ТК);

г) работающих инвалидов;

д) лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного работодателя;

е) одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста;

ж) руководителя (его заместителя) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, а также руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителя в течение двух лет после окончания срока их полномочий;

3.2.26. доплачивать в течение \_\_\_ за счет средств работодателя \_\_\_ процентов минимальной оплаты труда к пособию, выплачиваемому уволенным в соответствии с законодательством и получившим статус безработного.

Оказывать:

а) материальную помощь в размере \_\_\_% минимальной оплаты труда лицам, проработавшим в организации не менее 10 лет и потерявшим работу;

- б) предоставлять дотацию на пользование жильем и коммунальными услугами в размере   % стоимости;
- в) возмещать расходы на пользование общественным транспортом в размере   % стоимости;
- г) оплачивать услуги здравоохранения в размере   % стоимости;

д) ...;

3.2.27. устанавливать *по согласованию с профсоюзным комитетом* в случае угрозы банкротства обязательное условие инвестиционного или коммерческого конкурса, при котором должны сохраняться профиль производства и не менее 70 % рабочих мест. Определять условия, формы и порядок проведения профессиональной подготовки и повышения квалификации кадров, обучения вторым профессиям (Приложение № 2 к коллективному договору);

3.2.28. разработать, принять и обеспечить выполнение Программы содействия занятости высвобождаемых работников, обратив особое внимание на:

а) сохранение высокопрофессионального кадрового потенциала работников;

б) упреждающую переподготовку высвобождаемых работников за счет средств работодателя;

в) внутрипроизводственное перемещение работников на вакантные должности;

г) увольнение работников по сокращению штата, численности применять только как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности трудоустройства у работодателя, и через центр занятости;

д) обеспечение мер по социальной защите высвобождаемых работников в соответствии с действующим законодательством и отраслевыми и региональными соглашениями, настоящим коллективным договором (в т.ч. негосударственное пенсионное страхование, сохранение на 2–3 года средней заработной платы при досрочном выходе на пенсию и др.);

е) обеспечение выполнения плана строительства (приобретения) жилья работников, а также для переселения пенсионеров и высвобождаемых работников из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей (при необходимости).

Выплаты и размеры выходных пособий работникам, связанные с расторжением трудового договора, которые отличаются от установленных трудовым законодательством (ст. 178 ТК), определяются настоящим коллективным договором (при необходимости — предусмотреть конкретные случаи и размеры этих пособий).

3.3. Профсоюзный комитет обязуется:

3.3.1. осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

3.3.2. инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;

3.3.3. представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 373 ТК);

3.3.4. обеспечивать защиту и представительство работников – членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

3.3.5. участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;

3.3.6. предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

#### **Раздел 4. РАБОЧЬЕ ВРЕМЯ**

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников предприятия составляет 40 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников и отдельных участков производства определена и отражена в Приложении № 3.

4.2. Для работников устанавливается пятидневная (шестидневная) непрерывная рабочая неделя с одним (двумя) выходными днями в неделю. Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 4 к коллективному договору) и графиками сменности, утвержденными работодателем *по согласованию с профсоюзным комитетом* (Приложение № 5 к коллективному договору) (ст. 100, 103, 104, 299, 300, 301 ТК).

4.3. Рабочее время и время отдыха при работе вахтовым методом регламентируется графиком работы на вахте, утверждаемым *по согласованию с профсоюзным комитетом* (ст. 299, 300, 301 ТК).

4.4. Перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части в случаях особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня

(смены), утверждается работодателем локальным нормативным актом, принятым *по согласованию с профсоюзным комитетом* (ст. 105 ТК) (Приложение № 6 к коллективному договору).

4.5. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии с ч. 4 ст. 99 ТК только *с предварительного согласия профсоюзного комитета*.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается работодателем локальным нормативным актом *по согласованию с профсоюзным комитетом*.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых ст. 97, 99 ТК.

4.6. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются в исключительных случаях только с их письменного согласия, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК, *по согласованию с профсоюзным комитетом* и по письменному распоряжению работодателя (ч. 6 ст. 113 ТК).

## **Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. В них определяется также порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней.

5.2. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114, 115 ТК).

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст. 267 ТК).

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы — в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК).

5.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем *по согласованию с профсоюзным комитетом* не позднее чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК).

5.4. В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК) работникам предоставляются ежегодные дополнительные отпуска (Приложения № 3, 7):

а) за работу с вредными условиями труда (ст. 117 ТК);

б) за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК);

в) за работу в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях (ст. 321 ТК);

г) в других случаях, предусмотренных федеральными законами, нормативными актами и по соглашению сторон коллективным договором (ст. 116ТК).

Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать другие дополнительные отпуска для работников в порядке и на условиях, определенных *по согласованию с профсоюзным комитетом*.

5.5. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст. 124 ТК).

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее чем за две недели (ст. 124 ТК).

Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК, Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»).

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК).

5.7. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК).

5.7.1. На основании письменного заявления работника предоставляется отпуск:

- а) участникам Великой Отечественной войны — до 35 календарных дней в году;
  - б) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) — до 14 календарных дней в году;
  - в) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с военной службой, — до 14 календарных дней в году;
  - г) работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году;
  - д) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников — до 5 календарных дней (ст.128 ТК);
- в коллективном договоре могут быть предусмотрены и другие случаи.

5.8. Профсоюзный комитет обязуется:

- а) осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
- б) представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;
- в) осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
- г) уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;
- д) вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;
- е) осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

5.9. Оплата отпусков.

5.9.1. исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст.139 ТК, иными нормативными актами федеральных органов власти.

В коллективном договоре может быть определен другой порядок расчета оплаты основного и дополнительного отпусков, улучшающий положение работников.

## **Раздел 6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

6.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК).

6.2. Оплата труда рабочих производится на основе Положения о тарифных ставках и окладах, которое принимается работодателем *по согласованию с профсоюзным комитетом* (Приложение № 8 к коллективному договору) (ст. 135, 143 ТК). Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым работодателем (администрацией) в соответствии с должностью, квалификацией работника и схемой должностных окладов.

6.3. Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека.

Месячная заработная плата работника не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

Минимальная месячная тарифная ставка рабочего 1-го разряда, занятого в нормальных условиях труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда;

в размер минимальной тарифной ставки не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и др. (ст.133 ТК).

6.4. Труд работников оплачивается повременно, сдельно или по иным системам оплаты труда (Приложение № 9 к коллективному договору). Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, формы материального поощрения, в том числе повышение оплаты труда за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, принимаются работодателем *по согласованию с профсоюзным комитетом* (ст. 135 ТК).

Установить, что:

- размер доплат работникам за работу в ночную смену – 40% тарифной ставки (оклада), а за работу в вечернее время – соответственно 20%.

6.4.1. Работодатель обязуется:

а) оплачивать время простоя по вине работодателя в размере средней заработной платы работника;

б) оплачивать время простоя, не зависящего от работника и работодателя, в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада);

в) оплачивать время простоя по вине работника в размере 1/3 средней тарифной ставки (оклада).

В коллективном договоре можно предусмотреть иное;

г) оплачивать работу в сверхурочное время за первые два часа в полуторном, а в последующие часы — в двойном размере.

*Примечание:* работа в сверхурочные часы сверх месячной нормы оплачивается в двойном размере (ст. 152, 153 ТК).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день или в выходной оплачивается в одинарном размере, а день отдыха не подлежит оплате;

д) выплачивать надбавку за профмастерство в размере 4, 8, 12, 16, 20, 24 % к тарифной ставке, включая доплаты за условия труда и напряженность норм, в зависимости от присвоенного рабочему разряда в порядке, установленном Положением (Приложение № 10 к коллективному договору). Положение о порядке, условиях и размере надбавок за профмастерство принимается работодателем *по согласованию с профсоюзным комитетом*;

е) производить доплату за условия труда работникам, выполняющим трудовые обязанности на рабочих местах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда, вредными и тяжелыми условиями труда, а также на горячих участках, конвейерах, поточных и автоматических линиях, и предусмотренным соответствующим локальным нормативным актом, принятым работодателем *по согласованию с профсоюзным комитетом* (Приложение № 11 к коллективному договору) (ст. 146 и 147 ТК);

ж) оплачивать труд рабочих-повременщиков, а также служащих при выполнении работ различной квалификации по работе более высокой квалификации (ст. 150 ТК);

з) оплачивать труд рабочих-сдельщиков по расценкам выполняемой работы. В тех случаях, когда по характеру производства им поручается выполнение работ, тарифицированных ниже присвоенных им разрядов, выплачивается межразрядная разница;

и) производить надбавку за вахтовый метод организации работ в размере 50–75 % тарифной ставки 1-го разряда;

к) производить доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, при разделении рабочего дня на части в размере, установленном по соглашению сторон;

л) производить доплаты за руководство бригадой бригадирам из числа рабочих, не освобожденных от основной работы, с численностью рабочих до 10 человек в размере до 10%, свыше 10 до 25 человек — до 15%, свыше 25 человек — до 20% тарифной ставки. Доплаты за руководство бригадой и их размеры устанавливаются по договоренности сторон и выплачиваются, как правило, при условии выполнения бригадой производственных заданий с высоким качеством продукции;

м) производить индексацию заработной платы в порядке, установленном законами и иными нормативными актами (ст. 130, 134 ТК) и соответствующим Положением, принятым работодателем *по согласованию с профсоюзным комитетом* (Приложение № 12 к коллективному договору).

Примечание: данное Положение может содержать в дополнение к производимой индексации в соответствии с ТК ежеквартальное повышение тарифных ставок и окладов работников в зависимости от результатов хозяйственной деятельности;

н) выплачивать премию согласно Положению о премировании, определенному для каждой конкретной категории работников и каждого производства, принятому работодателем *по согласованию с профсоюзным комитетом* (ст.144 ТК). Руководителям, специалистам и служащим выплачивать премию за основные результаты хозяйственной деятельности также согласно действующим положениям, принятым *по согласованию с профсоюзным комитетом* (Приложение № 13 к коллективному договору);

о) выплачивать работникам вознаграждение по итогам работы за год согласно соответствующему Положению, принятому *по согласованию с профсоюзным комитетом* (Приложение № 14 к коллективному договору);

п) производить оплату при невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника (ст. 155 ТК);

р) производить оплату нормируемой части заработной платы при невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работника в соответствии с объемом выполненной работы;

с) производить оплату труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком, в соответствии со ст. 156 ТК;

т) выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в сроки, установленные коллективным договором (соглашением). Стороны договорились выплату заработной платы по участкам, производствам и подразделениям работодателя производить конкретно в следующие сроки:

Подразделения

Дата выплаты зарплаты

I половина

II половина

1.

2.

3.

4.

...

Управление делами, службы управления

Дирекция

у) извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем *по согласованию с профсоюзным комитетом*.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ч. 1, 2, 6, 8 ст.136 ТК);

ф) предоставить структурным подразделениям работодателя право самостоятельно устанавливать формы оплаты и стимулирования труда в пределах выделенных на эти цели средств, *по согласованию с профсоюзным комитетом*;

х) извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее чем за 2 месяца;

ц) производить выплату заработной платы в денежной форме.

По письменному заявлению работника оплата его труда в размере, не превышающем 20% от общей суммы заработной платы, может производиться в иной (неденежной) форме (ст. 131 ТК).

6.5. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

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, кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 142 ТК).

В случае несвоевременной выплаты заработной платы работодатель выплачивает денежную компенсацию за каждый календарный день просрочки в размере одной трехсотой ставки рефинансирования Центрального банка РФ, действующей на день выплаты заработной платы.

6.6. Заработная плата руководителям и иным должностным лицам работодателя выплачивается в те же сроки, что и всем работникам, и темп ее роста не может опережать темпы роста оплаты труда рабочих.

6.7. В целях устранения крайней дифференциации заработной платы работников определить максимальный разрыв между категориями высокооплачиваемых и низкооплачиваемых работников (например, кратность соотношения 10% высокооплачиваемых и 10% низкооплачиваемых работников (от общей численности) не должна превышать 3–5 раз).

6.8. Указать в коллективном договоре перечень всех систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок (ст. 144 ТК) с тем, чтобы каждый работник имел полное представление о том, на какие дополнительные выплаты, помимо основной заработной платы, он может рассчитывать.

6.9. Сохранять за работниками их прежнюю заработную плату на период освоения нового производства (продукции) (ст. 158 ТК).

6.10. Определить *по согласованию с профсоюзным комитетом* периоды работы, используемые для расчета средней заработной платы, если они отличаются от установленного законом периода (ст. 139 ТК).

Примечание: учитывая экономические факторы у конкретного работодателя, в коллективном договоре может быть предусмотрено, что при исчислении средней заработной платы могут учитываться другие периоды: 3, 6 месяцев.

Для всех случаев определения размера средней заработной платы, предусмотренных ТК, устанавливается единый порядок ее исчисления.

Для расчета средней зарплаты учитываются все выплаты, применяемые в организации, независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы производится исходя из **фактически** начисленной работнику заработной платы и **фактически** отработанного им времени за 12 календарных месяцев, в течение которых за работником сохранялась заработная плата.

При определении порядка расчета средней заработной платы для оплаты отпусков и выплаты компенсаций надо стремиться договориться об использовании положений 1, 2, 3 и 6 абзацев ст. 139. При переговорах акцент делать на том, что в коллективных договорах могут улучшаться нормативы по сравнению с нормативами трудового законодательства.

Часть шестая данной статьи позволяет записать в коллективный договор иной период для расчета средней заработной платы, если это направлено на улучшение положения работников.

### **Особенности применения систем нормирования труда в организации**

6.11. Работодатель обязуется:

6.11.1/ совместно с профсоюзным комитетом определить условия замены и пересмотра норм труда, не пересматривать эти нормы без изменения организационно-технических условий производства;

6.11.2/ осуществлять применение систем нормирования труда в организации, порядок введения, замены и пересмотра норм труда в соответствии с Положением, принятым работодателем *по согласованию с профсоюзным комитетом* (Приложение № 15 к коллективному договору);

6.11.3/ извещать о введении новых норм труда работников не позднее чем за два месяца (ст. 162 ТК);

6.11.4. проводить внеочередной пересмотр этих норм лишь при условии, что при аттестации рабочих мест выявлены устаревшие и необоснованные нормы труда. Предусмотреть, что установленные нормы труда не могут быть пересмотрены по решению работодателя ранее установленного срока, если они перевыполняются за счет применения отдельными работниками по их инициативе каких-либо приспособлений, рациональных приемов, сноровки, высокой квалификации, профессионального опыта.

Рост заработной платы работников за счет индексации, связанной с повышением потребительских цен, не является основанием для замены и пересмотра норм труда.

6.12. Работодатель обязуется:

6.12.1. совершенствовать тарифно-квалификационные характеристики должностей руководителей, специалистов и служащих организации по мере изменения технологий, внедрения новой техники и организационно-технических средств, изменения характера выполняемых работ;

6.12.2. предусматривать пересмотр норм в сторону уменьшения (ст. 160 ТК) с учетом технического и организационного состояния производства при использовании морально и физически устаревшего оборудования.

Нормы отраслевого, регионального соглашений, предусматривающие более высокий уровень социальной защищенности работников по сравнению с установленными законами и нормативными правовыми актами, обязательны к применению и должны найти отражение в настоящем договоре (ст. 48 ТК).

6.13. Профсоюзный комитет обязуется:

6.13.1. осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами ТК, в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;

6.13.2. требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;

6.13.3. обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должност-

ных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений;

6.13.4. вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

6.13.5. обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

## Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Работодатель (администрация) строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

7.2. Работодатель обязуется для проведения мероприятий по охране труда (ст. 226 ТК) выделить в 200\_\_ году \_\_\_\_\_ рублей, распределив их по производствам:

цех (отдел, производство) \_\_\_\_\_ рублей;

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

.....

Контроль за своевременным расходованием средств по смете возложить от работодателя на \_\_\_\_\_, от профсоюзного комитета на \_\_\_\_\_.

Утвердить *по согласованию с профсоюзным комитетом* план мероприятий по охране труда и смету расходов на них, предусмотрев мероприятия по:

- а) выводу из эксплуатации травмоопасного оборудования, машин и механизмов;
- б) сокращению тяжелого физического труда, особенно женщин;
- в) улучшению условий и охраны труда женщин и подростков;
- г) санитарно-бытовому обеспечению;
- д) строительству и реконструкции санитарно-бытовых помещений (Приложение № 16 к коллективному договору).

Обеспечить приоритетность финансирования соглашения по охране труда и соответствующих мероприятий, предусмотренных коллективным договором.

7.3. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ на участках, производствах и в подразделениях предприятия. Создает и укрепляет службы охраны труда и промышленной безопасности, оборудует и обеспечивает работу кабинетов и уголков охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17 января 2001 г. № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».

Создает на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзного комитета комитеты (комиссии) по охране труда. Финансирует работу комитетов (комиссий) по охране труда, выделяет помещения, предоставляет средства связи и другое материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комитетов (комиссий) по охране труда за счет средств работодателя.

Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда (правовая и техническая инспекции труда профсоюза) в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки (ст. 212 ТК).

7.4. Стороны исходят из того, что профсоюзный комитет пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Заключение независимой экспертизы, проведенной профсоюзом, представляется им государственной экспертизе или работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения. Если, вопреки позиции работодателя, заключение подтверждает мнение профсоюзного комитета об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье), работодатель компенсирует профсоюзному комитету понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

7.5. Работодатель обязуется:

7.5.1. разрабатывать *по согласованию с профсоюзным комитетом* и утверждать Правила и инструкции по охране труда;

7.5.2. обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

7.5.3. запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 ТК);

7.5.4. организовать в соответствии с Положением о порядке и сроках проведения обязательного при приеме на работу и периодических повторных медицинских осмотрах (обследованиях), утвержденным работодателем *по согласованию с профсоюзным комитетом*, за счет собственных средств проведение обязательных и периодических медицинских осмотров работников, внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением (ст. 212 ТК) (Приложение № 17 к коллективному договору);

7.5.5. медицинские осмотры проводятся за счет работодателя и входят в состав затрат, включенных в себестоимость продукции (работ, услуг) (ст. 213 ТК, ст. 255 ТК);

7.5.6. обеспечить рабочих, специалистов и служащих сертифицированными спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормативами. Организовать проведение стирки, химчистки и ремонта СИЗ, для чего создать обменный фонд или выдавать дежурную спецодежду на время ее стирки и химчистки (ст. 212 ТК);

7.5.7. обеспечить рабочих, специалистов и служащих двумя комплектами спецодежды (для регулярной стирки и химчистки одного из комплектов), спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормативами;

7.5.8. обеспечить работников средствами индивидуальной защиты сверх установленных норм согласно списку (перечню) (Приложение № 18 к коллективному договору). Перечень профессий работников, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, утверждается работодателем *по согласованию с профсоюзным комитетом*;

7.5.9. организовать выдачу бесплатно молока или других равноценных продуктов (0,5 л в смену), лечебно-профилактического питания, мыла (\_\_\_ граммов в месяц), смывающих и обезвреживающих средств по установленным нормам (Приложения № 19, 20) (ст. 222 ТК);

7.5.10. проводить поэтапную аттестацию рабочих мест по условиям труда с участием представителей профсоюзного комитета.

Если по результатам аттестации рабочее место не соответствует санитарно-гигиеническим требованиям и признано условно аттестованным, администрация разрабатывает с участием профсоюзного комитета соответствующий План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда изданном рабочем месте (ст. 212 ТК).

7.5.11. разрабатывать и устанавливать совместно с профсоюзным комитетом дополнительные льготы и компенсации, доплаты сверх предусмотренных законодательством за работу в особых условиях труда;

7.5.12. участвовать на паритетных началах совместно с профсоюзным комитетом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

Возмещение вреда, причиненного работникам в результате несчастных случаев или профессиональных заболеваний при исполнении ими своих трудовых обязанностей, в размерах \_\_\_\_, превышающих установленные действующим законодательством, в соответствии с коллективным договором выплачиваются за счет собственных средств работодателей (организаций), таким образом, чтобы общая сумма выплаты с учетом выплаты в соответствии с Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» составила:

- при смертельном исходе и при установлении инвалидности I группы — 10 годовых средних заработков;
- при установлении инвалидности II группы — 5 годовых средних заработков;
- при установлении инвалидности III группы — 1 годовой средний заработок;
- при несчастных случаях с временной утратой трудоспособности более 4 месяцев — 0,5 годового среднего заработка;
- при получении профессионального заболевания — 1 годовой средний заработок;
- полное возмещение расходов на погребение, сверх установленных законодательством, в случае смерти работника в результате несчастного случая, связанного с производством, а также смерти инвалида труда, наступившей вследствие трудового увечья либо профессионального заболевания.

(Общая сумма может быть иной...);

7.5.13. обеспечить полноправное участие профсоюзного комитета организации, технической инспекции профсоюзов в расследовании всех

несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК), и при возможности осуществлять финансирование ее работы за счет работодателя;

7.5.14. создать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) профсоюза по охране труда и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей (ст. 370 ТК);

7.5.15. повышать заинтересованность уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета (например, выделение от 2 до 4 часов в неделю оплачиваемого рабочего времени для выполнения их функций, доплата к должностным окладам и др.);

7.5.16. создать фонд охраны труда;

7.5.17. обеспечить работу заводских и цеховых медпунктов в соответствии с установленным режимом производства, выделять необходимые денежные средства для содержания медицинских пунктов, для приобретения медицинского оборудования, инструмента, материалов, медикаментов;

7.5.18. либо создать в \_\_\_ году медицинские пункты для лечебно-профилактического и медицинского обслуживания работников в \_\_\_\_\_ производствах (или в организации);

7.5.19. либо принимать меры по медико-санитарному обслуживанию работников, развитию здравпунктов, созданию медико-санитарной части, санатория-профилактория, детских оздоровительных лагерей за счет собственных средств.

7.6. Профсоюзный комитет обязуется:

7.6.1. представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

7.6.2. готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы, его участках, цехах, производствах;

7.6.3. контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;

7.6.4. осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам промышленной безопасности и охраны труда;

7.6.5. контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца),

получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;

7.6.6. ежегодно проводить смотры-конкурсы среди уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда профсоюза и подводить их итоги. Поощрять победителей денежными премиями, подарками, путевками в санатории и дома отдыха;

7.6.7. организовать «Пост общественного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда».

При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, профсоюзные органы и организации, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер (пп. 3 и 4 ст. 20 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, профсоюзные органы, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе требовать от работодателя, органа управления организацией, должностного лица приостановления работ впредь до принятия окончательного решения Федеральной инспекцией труда. Работодатель, должностное лицо обязаны незамедлительно выполнить такое требование, а также не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.

7.7. Работник в области охраны труда обязан (ст. 214 ТК):

7.7.1. соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

7.7.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7.7.3. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

7.7.4. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст. 214 ТК);

7.7.5. извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

7.7.6. в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

## **Раздел 8. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ**

8.1. Стороны договорились о внедрении гендерного подхода в коллективно-договорный процесс. В целях составления гендерной картины организации решено осуществить следующие мероприятия.

8.1.1. Составить статистический анализ использования женского и мужского труда по показателям, установленным официальной статистикой.

8.1.2. Провести анализ и подготовить материалы по наличию рабочих мест в организации:

а) сколько всего рабочих мест;

б) сколько из них тех, на которых запрещен (по официальному списку) труд женщин;

в) составить «паспорт» рабочих мест с точки зрения возможности использования на них как мужского, так и женского труда;

г) сколько рабочих мест, где разрешен женский труд, занято мужчинами;

д) причины, по которым те или иные рабочие места заняты работниками-мужчинами и работницами.

Провести аттестацию рабочих мест, где запрещен труд женщин, на предмет возможности (технической) их модернизации с целью сделать допустимыми для работников любого пола.

8.1.3. Провести экспертизу уровней заработной платы мужчин и женщин на равных работах и в равных условиях;

осуществить анализ на предмет, какие рабочие места по уровню оплаты занимают работники и работницы.

8.1.4. Разработать правила служебного продвижения работников с учетом гендерного подхода.

8.1.5. Разработать систему профессионально-квалификационной адаптации женщин. Например, после выхода из декретного отпуска по беременности и родам.

Разработать и внедрять системы поддержки работников с семейными обязанностями (на уровне организаций это могут быть системы непосредственной материальной поддержки, на других уровнях — поддержка через изменение набора товаров и услуг потребительских корзин, через снижение налоговой нагрузки с предприятий, возлагающих на себя высокие социальные обязательства и т. д.).

Стороны согласились, что в целях сохранения квалифицированных женских кадров и предупреждения чрезмерной женской безработицы, в условиях временного сокращения (спада) производства, работодатель принимает на себя обязательства:

8.1.6. организовать временные рабочие места для женщин, подлежащих высвобождению (создание временных трудовых коллективов для решения возникающих в организации и в регионе задач, создание малых предприятий и др.);

8.1.7. организовать надомный труд для женщин, труд которых в организации временно не может использоваться;

8.1.8. переводить производственные подразделения, укомплектованные квалифицированными женскими кадрами, с согласия занятых в них женщин, на неполное рабочее время, вместо их высвобождения в связи с сокращением объема производства;

8.1.9. оказывать предпочтение в приеме на работу после реконструкции организации (структурного подразделения) ранее работавшим здесь женщинам, пожелавшим вернуться на предприятие, организовать, в случае необходимости, их переобучение;

8.1.10. выделить \_\_\_\_\_ рабочих мест в \_\_\_\_\_ цехах (участках) исключительно для трудоустройства беременных женщин, нуждающихся в соответствии с медицинским заключением в переводе на более легкую работу и исключающую воздействие вредных производственных факторов;

8.1.11. организовать для рационального трудоустройства работающих беременных женщин, нуждающихся в соответствии с медицинским заключением в облегчении условий труда, специальный участок (участки), специальный цех с соблюдением гигиенических требований, предъявляемых к таким участкам и цехам;

8.1.12. освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время.

Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, работодатель принимает на себя обязательства:

8.1.1.3 установить для женщин, имеющих детей в возрасте \_\_ (до 8–10 лет), сокращенную \_\_ 30–35-часовую рабочую неделю без уменьшения заработной платы;

8.1.1.4. освободить женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов – до 16 лет), по их просьбе, от ночных смен;

8.1.1.5. не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 8 (вариант: 14 лет), детей-инвалидов – до 16 лет;

8.1.1.6. предоставлять, по просьбе женщин, имеющих детей и возрасте до 8 (вариант: 10–12) лет. Дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы (вариант: с частичной оплатой) в количестве \_\_ (одного-двух дней) в месяц;

8.1.1.7. сверх предусмотренных нормативами организовать комнаты гигиены женщин в ... цехах (участках) (указать количество согласно приложению). Создать в цехах ... кабинеты психологической разгрузки, в цехах ... – оздоровительные комплексы.

Женщинам-работницам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 лет и с 1,5 до 3 лет, ежемесячно, кроме пособия из средств социального страхования, выплачивать материальную помощь за счет средств предприятия в размере \_\_\_\_ прожиточного минимума в субъекте Федерации.

Проводить бесплатное лечение беременных женщин в санатории-профилактории работодателя.

Освободить от платы за содержание детей в детских дошкольных учреждениях работодателя:

а) многодетные семьи работников, имеющих трех и более детей; б)

семьи работников, получивших трудовое увечье в организации;

в) семьи, в которых один из родителей инвалид I – II группы;

г) \_\_\_\_\_

д) \_\_\_\_\_.

Многодетным семьям работников, имеющим трех и более детей, дети которых посещают городские детские дошкольные учреждения, производить выплату материальной помощи в размере \_\_ родительской платы.

8.2. При регулировании труда женщин, лиц с семейными обязанностями (ст.253-264 ТК);

а) работников в возрасте до восемнадцати лет (ст. 265–272 ТК);

б) лиц, работающих по совместительству (ст. 282–288 ТК);

- в) работников, заключивших трудовой договор на срок до 2 месяцев (ст. 289–292 ТК);
- г) работников, занятых на сезонных работах (ст. 293–296 ТК);
- д) лиц, работающих вахтовым методом (ст. 297–302 ТК);
- е) лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 313–327 ТК);
- ж) работников транспорта (ст. 328–330 ТК);
- з) педагогических работников (ст. 331–336 ТК);
- и) руководителя организации и членов коллегиального, исполнительного органа организации (ст. 273–281 ТК);
- к) медицинских работников (ст. 350 ТК);
- л) других категорий работников;
- м) стороны будут руководствоваться нормами и положениями, определенными в разделе XII ТК, в других федеральных законах и действующем законодательстве (ст. 251–351 ТК).

## **Раздел 9. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ**

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии работодателя, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, комплексного решения вопросов обеспечения современным жильем молодых семей, усиления социальной защищенности молодых работников в организации стороны коллективного договора договорились:

9.1. Разработать комплексную программу по работе с молодежью и мероприятия по ее реализации.

9.2. Создать Совет молодых специалистов, молодых мастеров.

9.3. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых рабочих и специалистов.

9.4. Создать общественные Советы (комиссии) по работе с молодежью в организации.

9.5. Организовывать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады.

9.6. Работодатель обязуется выступать гарантом при предоставлении банком (определить банк) долгосрочных кредитов (ссуд) молодым работникам, молодым семьям (в возрасте до 30 лет):

9.6.1. возвратившимся на работу в организацию после военной службы;

9.6.2. на строительство жилья в размере до 100 % его стоимости, с частичным погашением средств и процентов за кредит при рождении детей;

9.6.3. проживающим в сельской местности (геологические экспедиции (партии), трасса газопроводов, нефтепроводов, территориально удаленные населенные пункты) на строительство или приобретение жилья за счет средств работодателя;

9.6.4. на обзаведение домашним хозяйством (например, в размере пятикратной суммы годового заработка) со сроком погашения, начиная с пятого года работы в организации.

Работодатель обязуется предусмотреть на \_\_\_\_\_ год \_\_\_\_\_ рабочих мест для трудоустройства лиц моложе 18 лет; \_\_\_\_\_ рабочих мест для молодежи, окончившей общеобразовательные школы, профессионально-технические учебные заведения.

9.7. Молодым специалистам, прибывшим на работу в сельскую местность и заключившим трудовой договор:

9.7.1. производится единовременная выплата для обустройства в размере 50-кратного минимального размера оплаты труда в организации;

9.7.2. выплачивается беспроцентная ссуда (10-20 тыс. рублей), например, на обзаведение хозяйством с условием возврата после трех лет работы в течение последующих 5 лет;

9.7.3. оказывается помощь в строительстве индивидуального жилья, получении земельного участка, приобретении необходимых строительных материалов, обеспечении транспортом.

9.8. Работникам в возрасте до 35 лет предоставляются кредиты сроком до 10 лет со следующим порядком снижения суммы возврата:

а) при рождении первого ребенка на 20 %;

б) второго ребенка дополнительно на 30 %;

в) третьего ребенка дополнительно на 25 %;

г) при участии молодых семей в воспитании детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, на 25 %.

9.9. Предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего или высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

9.10. Производить ежемесячную доплату к стипендии работникам, обучающимся в учебных учреждениях, направленным на учебу организацией, в зависимости от успеваемости и на условиях соответствующего Положения. Учреждать стипендии работодателя и профсоюзного комитета.

9.11. Обеспечивать молодежи доступность, бесплатность занятий спортом, самодеятельностью (в т.ч. технической), удовлетворение творческих способностей и интересов.

9.12. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива организации, ведущего эффективную производственную и общественную работу.

9.13. Выделить целевое финансирование на подготовку молодых кадров как за счет работодателя, так и из средств профсоюзного бюджета профсоюзной организации.

Стороны договорились также, что в целях рационального трудоустройства лиц моложе 18 лет, обеспечения их профессионального роста и развития работодатель предусмотрит выделение \_\_\_\_\_ (перечисляются конкретные рабочие места и их количество) в цехах (на участках) для преимущественного замещения лицами моложе 18 лет, отвечающих психофизиологическим и возрастным особенностям этих лиц и соответствующих целям формирования их профессиональных качеств.

Будет устанавливаться по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание рабочих смен, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.) на работах, где производственные условия допускают такую возможность.

Исходя из потребности работодателя в инженерно-технических кадрах, направлять молодежь на учебу с отрывом от производства на договорной основе и выплачивать студенту производственную стипендию на весь период обучения.

Кроме основной стипендии, выплачивать надбавку за качество учебы в следующих размерах:

- а) за успеваемость на «хорошо» и «отлично» — 25 % от размера установленной стипендии;
- б) за успеваемость на «отлично» — 50% от размера установленной стипендии.

В случае если студент после окончания учебы без уважительных причин не выполняет свои обязательства по договору перед организацией, в т.ч. не приступает к работе, он по требованию работодателя возвращает ему полученную за время учебы стипендию, надбавки, а также возмещает другие понесенные работодателем расходы в связи с его учебой.

Оказывать единовременную материальную помощь молодым работникам, призываемым в армию, в размере \_\_\_\_\_ рублей;

предоставлять материальную помощь лицам, уволенным после прохождения военной службы по призыву и принятым на прежнее место работы в размере \_\_\_\_\_ руб. (вариант: не менее 5 минимальных размеров оплаты труда изданном предприятии), для соответствующего обустройства.

Предусмотреть \_\_ тыс. руб. в плане социального развития предприятия на выделение ссуд молодым рабочим на социально-бытовые нужды. Размеры ссуд и сроки их погашения определяются в специальном Положении, утвержденном работодателем *по согласованию с профсоюзным комитетом.*

9.14. Профсоюзный комитет обязуется:

9.14.1. создавать при профсоюзном комитете комиссии по работе среди молодежи;

9.14.2. активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;

9.14.3. проводить работу по вовлечению молодых людей и члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;

9.14.4. оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий (ст. 173 – 177 ТК);

9.14.5. контролировать обязательность заключения работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, строго в соответствии со ст. 69 ТК;

9.14.6. не допускать со стороны работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по специальности;

9.14.7. контролировать предоставление отпуска молодым работникам (до 18 лет) в соответствии со ст. 122 и 124 ТК;

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

9.14.9. добиваться льгот для молодых работников на предоставление им общежития, жилья и т. п.;

9.14.10. информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов.

## **Раздел 10. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

### **Социальное, медицинское и пенсионное страхование**

10.1. Работодатель обязуется:

10.1.1. обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК) и осуществлять обязательное социальное страхова-

ние работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2ТК);

10.1.2. осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве;

10.1.3. обеспечить обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

10.1.4. своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

10.1.5. внедрять в организации 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;

10.1.6. разработать программу инвестирования средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников;

10.1.7. производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя) и при профзаболевании.

Гарантировать: ежегодное предоставление путевок на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям с полной компенсацией их стоимости; возможность прохождения медобслуживания, консультаций, лечебно-профилактических мероприятий в других местностях, если эти услуги не могут быть оказаны по месту жительства работника;

10.1.8. обеспечить нуждающихся больных диспансерной группы диетпитанием, бесплатным противорецидивным лечением — по заключению врача;

10.1.9. обеспечить медицинское обслуживание детских дошкольных учреждений, местных баз отдыха, детских оздоровительных лагерей;

10.1.10. оздоровить в детских оздоровительных лагерях (центрах) в период осенних, зимних и весенних каникул не менее \_\_\_\_\_ детей работников;

10.1.11. оказывать финансовую поддержку оздоровительным лагерям, сохранить материальную базу детского отдыха, не допускать закрытия и перепрофилирования детских оздоровительных лагерей;

10.1.12. в новогодние праздники организовывать для детей новогодние подарки средней стоимостью \_\_\_ рублей за счет средств предприятия и других финансовых источников;

10.1.13. оздоровить в \_\_\_ году не менее \_\_\_ работников и членов их семей, в т.ч. \_\_\_\_\_ человек в оздоровительных учреждениях,

предназначенных для отдыха родителей с детьми. При этом путевки в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения приобретаются за счет средств социального страхования на сумму \_\_\_ тыс. руб. и за счет средств работодателя, предусмотренных на социальное развитие, на сумму \_\_\_ тыс. руб. всего за \_\_\_\_\_ год;

10.1.14. установить, что распределение и выдача путевок « санаторно-курортные и оздоровительные учреждения для работников, членов их семей, пенсионеров осуществляет профсоюзный комитет организации или комиссия по социальному страхованию предприятия;

10.1.15. выделять для оздоровления неработающих пенсионеров, бывших работников до \_\_\_% (варианты: 3–5–7 %) путевок в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения от общего количества приобретаемых путевок за счет средств предприятия;

10.1.16. предоставлять медицинское обслуживание в принадлежащей работодателю поликлинике неработающим пенсионерам, ушедшим на пенсию из организации;

10.1.17. обеспечить выделение денежных средств для оснащения здравпунктов оборудованием, приобретения лекарств для обеспечения других оздоровительных мероприятий;

10.1.18. выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию;

10.1.19. устанавливать неработающим пенсионерам ежемесячную доплату к пенсии;

10.1.20. производить работникам и пенсионерам компенсацию расходов на лечение, протезирование зубов и другие виды медицинского обслуживания;

10.1.21. организовать дополнительное медицинское и пенсионное страхование работников за счет средств работодателя;

10.1.22. обеспечить деятельность комиссии по социальному страхованию в организации.

10.2. Профсоюзный комитет обязуется:

10.2.1. участвовать в разработке программы инвестирования средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников;

10.2.2. обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

10.2.3. осуществлять контроль за своевременным перечислением страховых взносов (единого социального налога);

- 10.2.4. содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами;
- 10.2.5. активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих;
- 10.2.6. контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

### **Жилищно-бытовое обслуживание**

10.3. Стороны договорились содействовать улучшению жилищных условий работников и членов их семей. И в этих целях:

10.3.1. совместно проводить в организации учет нуждающихся в жилье;

10.3.2. расширять взаимодействие с местной администрацией, добиваясь выделения организации через банки долгосрочных кредитов на строительство жилья работникам, выделения работникам удобных земельных участков для индивидуальной жилой застройки, оказания помощи им строительными материалами;

10.3.3. содействовать работникам в участии в долевом строительстве жилья с привлечением банковского (ипотечного) кредита, выделении им удобных земельных участков для индивидуальной застройки, выдачи долгосрочных займов, предоставления преимущества в выделении льготных кредитов работникам, которые передают предприятию в счет погашения этих средств имеющиеся у них пригодные для проживания жилые помещения на праве собственности в порядке, предусмотренном жилищным законодательством РФ;

10.3.4. утвердить согласованное с профсоюзным комитетом Положение о порядке учета нуждающихся в жилье и его распределении и Положение о порядке предоставления беспроцентных займов и субсидий работникам предприятия на приобретение жилья (Приложение № 21 и № 22 к коллективному договору).

Продолжить предоставление отдельным категориям работников бесплатного жилья по договорам социального найма:

10.3.5. инвалидам ВОВ и семьям погибших участников войны;

10.3.6. членам семей работников, погибших в результате несчастного случая по вине предприятия;

10.3.7. работникам, переведенным по служебной необходимости в другую местность;

10.3.8. инвалидам труда I и II группы;

10.3.9. работникам, имеющим право получения бесплатного жилья согласно федеральному законодательству (в порядке, установленном жилищным законодательством);

10.3.10. Героям Советского Союза, Героям Соцтруда, Героям России (п. 3 ст. 5 Закона РФ «О статусе Героев ... РФ»);

10.3.11. гражданам, проживающим в аварийных домах;

10.3.12. гражданам с активной формой туберкулеза (в порядке, установленном жилищным законодательством РФ);

10.3.13. приглашенным на предприятие специалистам в связи с производственной необходимостью (по соглашению сторон).

На все эти цели выделить \_\_\_% жилья в \_\_\_ году и \_\_\_% в \_\_\_ году.

10.4. Работодатель обязуется обеспечить содержание жилых домов, состоящих на балансе предприятия, в надлежащем исправном состоянии в соответствии с правилами и нормами их технической эксплуатации, а также содержание общежития в соответствии с нормами их оборудования и санитарными правилами.

10.5. Ставка оплаты за проживание в общежитии устанавливается в размере \_\_\_ рублей в месяц за одно койко-место по ценам I квартала.

В семейных общежитиях плата за проживание взимается на общих основаниях в соответствии с утвержденным муниципальной властью порядком.

В случае необходимости при низких доходах работников работодатель *по согласованию с профсоюзным комитетом* может установить компенсационные выплаты в размере \_\_\_% стоимости проживания в семейном общежитии.

10.6. Работодатель и профсоюзный комитет информируют работников о состоянии жилищного фонда и его использовании.

### **Общественное питание на производстве**

10.7. Стороны решили предпринять меры по улучшению организации общественного, в т.ч. горячего питания на участках производства.

В этих целях:

работодатель обязуется:

10.7.1. организовать на производстве общественное питание в \_\_\_ столовых (буфетах) из расчета не менее ... посадочных мест;

10.7.2. для работников, не пользующихся столовой (буфетом), организовать комнаты (места) для приема пищи. Норма — 25 мест на 100 работающих;

10.7.3. предоставлять бесплатно предприятиям общественного питания на производстве помещения с освещением и отоплением, топливом, горячей и холодной водой для приготовления пищи; электроэнергию, торгово-технологическое, холодильное и другое оборудование, мебель и другие средства, необходимые для нормальной работы столовых, буфетов и столов заказов в организации, а также транспорт для перевозки продуктов;

10.7.4. организовать диетическое питание для нуждающихся в нем работников (по соглашению сторон).

10.8. Каждый работник ежедневно имеет право на бесплатные или частично оплачиваемые обеды, для чего ему выдаются специальные талоны на питание. Размер предоставляемой дотации определяется работодателем *по согласованию с профсоюзным комитетом*.

Бесплатными обедами из расчета \_\_ рублей за обед обеспечиваются работники ночных смен, а также работники производств с вредными и особо вредными условиями труда, беременные женщины. Другим работникам основного производства обеды предоставляются за \_\_% их стоимости с выдачей соответствующих талонов.

10.9. Стороны договорились, что стоимость талонов на питание индексируется одновременно с индексацией заработной платы в организации.

### **Культура, спорт, вопросы быта**

Работодатель и профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

10.10. Работодатель:

10.10.1. передает профсоюзному комитету в бесплатное пользование находящиеся на балансе работодателя либо арендованные им объекты культурного, спортивного, туристского и оздоровительного назначения;

10.10.2. обеспечивает за счет работодателя техническую эксплуатацию и хозяйственное обслуживание указанных объектов (ст. 377 ТК);

10.10.3. отчисляет профсоюзному комитету денежные средства в сумме \_\_ тыс. (млн.) рублей на проведение в трудовом коллективе культурно-массовой и физкультурной работы (вариант: \_\_% от фонда заработной платы работников (ст. 377 ТК);

10.10.4. способствует проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья;

10.10.5. сохраняет средний заработок участникам художественной самодеятельности, спортсменам, выезжающим на смотры-конкурсы;

10.10.6. не допускает перепрофилирования, приватизации или передачи объектов социально-культурной сферы и спорта, находящихся на балансе работодателя, другим организациям без согласия с профсоюзным комитетом;

10.10.7. при отсутствии общественного транспорта обеспечивает доставку работников служебным транспортом (арендуемым транспортом) к месту работы и обратно согласно графикам сменности, если расстояние от места проживания до места работы составляет более трех километров.

10.11. Профсоюзный комитет:

10.11.1. направляет деятельность подведомственных учреждений культуры, спорта, отдыха, туризма, оздоровительно-физкультурных объектов на удовлетворение прежде всего интересов и потребностей работников и членов их семей;

10.11.2. осуществляет контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

## **Раздел 11. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ**

11.1. Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы:

11.1.1. выделять средства для поощрения победителей экономического соревнования за звание «Лучший по профессии» в соответствии с Положением об этом соревновании;

11.1.2. поощрять за безупречный труд на предприятии при стаже работы не менее 10(15) лет в связи с

50-летием – в размере – \_\_\_\_\_ руб.;

55-летием – в размере – \_\_\_\_\_ руб.;

60-летием – в размере – \_\_\_\_\_ руб.;

11.1.3. установить поощрительную систему при присвоении почетных званий работника предприятия:

\_\_\_\_\_ в размере \_\_\_\_\_ руб.;

\_\_\_\_\_ в размере \_\_\_\_\_ руб.; \_\_\_\_\_ в размере \_\_\_\_\_ руб.;

11.1.4. работодатель предоставляет работнику по его заявлению дополнительный краткосрочный оплачиваемый или неоплачиваемый отпуск до пяти дней в случаях:

- собственная свадьба;
- свадьба детей;
- рождение ребенка;
- смерть супруга(и), членов семьи (дети, родители, родные братья и сестры);

11.1.5. работодатель предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск 1 сентября (другое число начала учебного года) матери (отцу) первоклассника;

11.1.6. оказывать за счет средств работодателя материальную помощь:

а) на похороны близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети, брат, сестра) при представлении свидетельства о смерти в размере до \_\_\_ руб.;

б) перенесшим сложную операцию или длительную болезнь свыше двух месяцев в размере до \_\_\_ руб.;

в) при рождении ребенка (отцу или матери) до \_\_\_ руб.;

г) в связи со стихийными бедствиями (пожар, наводнение, др.);

д) адресную социальную поддержку малообеспеченным категориям работников;

11.1.7. профсоюзный комитет выделяет средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождения ребенка, бракосочетания, при серьезных материальных затруднениях;

11.1.8. семьям лиц, погибших в организации, работодатель выплачивает ежемесячную материальную помощь в размере \_\_\_ прожиточного минимума в субъекте Федерации (обычно 0,3-0,5 величины ПМ) на каждого ребенка до окончания обучения его в очном учебном заведении, но не более чем до 23 лет.

## **Раздел 12. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ**

12.1. Работодатель включает представителей профсоюзного комитета по уполномочию работников в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п. 3 ст. 16 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 ТК).

12.2. Конкретные формы участия работников и их представительного органа – профсоюзного комитета организации в управлении организацией предусмотрены в ст. 53 ТК.

12.3. Профсоюзная организация и ее выборный орган – профсоюзный комитет имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства

и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзному комитету организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 37 ТК).

12.4. Работодатель обеспечивает участие представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в комиссии по трудовым спорам.

В случае неразрешения жалобы или заявления работника работник и профсоюзный комитет, как представительный орган работников, обращаются в органы государственного надзора (федеральной инспекции труда) или в суд (гл. 60 ст. 384, 387 ТК; гл. 57 ТК ст. 353–365, 390, 391). Профсоюзный комитет оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения в Федеральную инспекцию труда либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании суда при рассмотрении жалобы работника и его защиты (ст. 370 ТК, ст. 22 и 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

12.5. В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные ТК, настоящим коллективным договором (ст. 353, 379 и 380 ТК).

12.6. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и профсоюзный комитет организации будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом в случаях:

12.6.1. неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);

12.6.2. заключения, изменения и выполнения коллективного договора;

12.6.3. в связи с отказом работодателя учесть мнение профсоюзного комитета организации при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права, в организации (глава 61 ТК «Рассмотрение коллективных трудовых споров»);

12.6.4. если примирительные процедуры в соответствии с гл. 61 ТК РФ не привели к разрешению коллективного спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение,

достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки в соответствии с положениями ТК (ст. 409–418 ТК).

### **Раздел 13. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

13.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

13.2. Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

13.2.1. защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК, ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

13.2.2. содействия их занятости;

13.2.3. ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

13.2.4. соблюдения законодательства о труде;

13.2.5. участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профсоюзная организация (профсоюзный комитет) представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предоставленными уставом (ст. 384, 387, 391, 399, 400 ТК, п.1 ст.11 и ст.14 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

13.3. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзному комитету в их деятельности (ст. 377 ТК).

13.4. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа — профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

13.4.1. соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (гл. 58 ТК);

13.4.2. не препятствовать представителям профсоюзов, посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст.370 ТК части третья – пятая, п.5 ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

13.4.3. представлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные стат-отчетов по согласованному перечню (ст. 37 части 7, 8 ТК, ст. 17 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

13.4.4. безвозмездно предоставлять выборному органу наиболее массовой первичной профсоюзной организации, действующей на предприятии, помещения как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. В соответствии с колдоговором предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники по перечню, согласованному с работодателем (администрацией) и прилагаемому к коллективному договору;

13.4.5. осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности профсоюзного комитета. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются организацией, если иное не предусмотрено коллективным договором. В случае, если в организации действует несколько первичных профорганизаций, работодатель решает вопрос о предоставлении им помещения и оборудования с учетом количества представляемых ими членов профсоюза;

13.4.6. производить ремонт помещений и технических средств, обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы профорганов, не ограничивать внутренними средствами радиовещания и местного телевидения (ст. 377 ТК, ст. 28 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

13.4.7. распространять действующие в организации социальные льготы и гарантии, премиальные системы и поощрительные выплаты на осво-

божденных выборных и наемных работников профорганов организации (ст. 375 ТК);

13.4.8. предоставить возможность участия с правом голоса председателю профсоюзного комитета в работе коллегиального руководящего органа организации (гл. 8 ТК);

13.4.9. расследовать и учитывать в организации все несчастные случаи, происшедшие с освобожденными и штатными работниками и не освобожденными от основной работы профсоюзными работниками при выполнении ими своих профсоюзных обязанностей, – оформлять его в соответствии с Положением «О порядке расследования несчастных случаев» и Правил возмещения работодателем вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей;

13.4.10. сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счета профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из заработной платы работников – членов профсоюза в размере  $\_ \%$  от их заработка. Работодатель перечисляет профсоюзные взносы профсоюзному комитету одновременно с выплатой заработной платы. При задержке перечислений профсоюзных взносов свыше трех месяцев работодателем выплачивается пеня (в размере, определенном в колдоговоре). Коллективным договором предусматривается безналичное удержание и перечисление денежных средств на счета профсоюзного комитета по письменным заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза (см. п. 1.6. настоящего колдоговора);

13.4.11. перечислять ежемесячно, в день выплаты заработной платы, на расчетный счет профсоюзного комитета 0,15 – 0,3 – 1% и более от фонда оплаты труда – ст. 377 ТК, но не менее размеров определенных отраслевым соглашением);

13.4.12. предоставлять в бесплатное пользование профсоюзным организациям здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы, обеспечив при этом оплату их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (ст. 377 ТК).

13.5. Сохранять средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, за освобожденными от производственной работы профсоюзными работниками после окончания ими выборных полномочий при невозможности предоставления им прежней или равноценной должности (работы) в той же организации.

13.6. Гарантировать права на труд работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы (ст. 374 ТК), освобожденным профсоюзным работникам, избранным в профсоюзные органы (ст. 375 ТК), работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа (ст. 376 ТК).

13.7. Предоставлять ежемесячно свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов:

13.7.1. для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива работников (осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, за выполнением коллективного договора и др.) с оплатой по среднему заработку за счет работодателя:

председателю профсоюзного комитета \_\_\_\_\_ часов в неделю, его заместителю \_\_\_\_\_ часов в неделю, председателям цехкомов \_\_\_\_\_ часов в неделю, уполномоченным профсоюзного комитета по охране труда \_\_\_\_\_ часов в неделю;

13.7.2. на время кратковременной учебы \_\_\_\_\_ дней в год;

13.7.3. для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.

13.8. Сохранять за членами выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, на период освобождения от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях краткосрочной профсоюзной учебы — оплату времени участия в указанных мероприятиях.

(Примечание: условия и порядок освобождения устанавливаются конкретно.)

13.9. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и ТК (ст. 378 ТК).

13.10. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа — без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

13.11. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий.

## **Раздел 14. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

14.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двусторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

14.2. Стороны обязуются:

14.2.1. осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года (полугодия) и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор;

14.2.2. обеспечить, чтобы постоянно действующая двусторонняя комиссия по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора осуществляла контроль за его выполнением постоянно и рассматривала на своих заседаниях дополнительно итоги выполнения коллективного договора за I и III кварталы с информацией работодателя и профсоюзного комитета об итогах проверок и принятых мерах;

14.2.3 взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением колдоговора.

14.3. Профсоюзный комитет, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и об итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем; заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений договора.

14.4. Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК).

14.5. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК).

14.6. По требованию профсоюзного органа работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору, проявляет бюрократизм, допускает волокиту (часть вторая п. 2 ст. 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»). Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицом, и ранее подвергнутыми административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет (ст. 5.27 Кодекса «Об административных правонарушениях»).

## Раздел 15. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

15.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на \_\_\_\_\_ (от одного года до трех лет).  
*(указать срок конкретно)*

Он вступает в силу со дня подписания (вариант: с \_\_\_\_\_, т. е. указанной конкретной даты, установленной коллективным договором) (ст. 43 ТК).

15.2. По истечении срока действия коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования работодателя, 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. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации \_\_\_\_\_ коллективный договор (работодателя) сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК).

15.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК).

15.4. 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 в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (Приложение № 29 к коллективному договору) (ст. 40 ТК).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК (гл. 61), иными федеральными законами.

15.5. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

15.6. Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуется в течение \_\_\_\_ дней после подписания колдоговора довести его текст до всех работников работодателя, ознакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (ст. 50 ТК).

### **РЕКОМЕНДУЕМЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

1. Трудовой договор.
2. Положение об условиях и порядке проведения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников, обучение их вторым профессиям (где, в каком количестве и т. д.).
3. Перечень работ, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.
4. Правила внутреннего трудового распорядка.
5. Графики сменности работ.
6. Перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части.
7. Перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день.

8. Положение о тарифных ставках и окладах, применяемых в организации.
9. Положение о системах оплаты труда (повременно, сдельно, иные системы оплаты — какие категории работников, в каких производствах).
10. Положение о порядке, условиях и размере надбавок за профмастерство.
11. Перечень производств (работ) с тяжелыми и вредными условиями труда, за работу в которых работники имеют право на доплаты за условия труда.
12. Положение о проведении индексации заработной платы и повышении тарифных ставок (окладов) в связи с ростом потребительских цен.
13. Положения о премировании работников, руководителей, специалистов, служащих за высокие производственные показатели.
14. Положение о порядке и условиях вознаграждения по итогам работы за год и за стаж работы.
15. Положение о системах нормирования труда, порядке и сроках введения, замены и пересмотра норм труда.
16. Соглашение (план мероприятий) по охране труда и сметы расходования средств.
17. Положение о порядке и сроках проведения обязательного при приеме на работу и периодических повторных медицинских осмотрах (обследованиях).
18. Перечень профессий работников, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты.
19. Перечень профессий работников, получающих бесплатно моющие средства.
20. Перечень профессий работников, получающих бесплатно молоко или другие равноценные молочные продукты.
21. Положение о порядке учета нуждающихся в жилье и его распределении.
22. Положение о порядке предоставления беспроцентных займов и субсидий работникам на приобретение жилья.
23. Программа (план мероприятий) обеспечения занятости, сохранения и создания рабочих мест в организации.
24. Положение о комиссии по трудовым спорам (КТС).
25. Смета на проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий.
26. Перечень помещений, оборудования, транспортных средств и средств связи, передаваемых работодателем профсоюзной организации для осуществления ее деятельности.

27. План мероприятий по охране окружающей среды.
28. Положение о фонде социальной защиты либо другого аналогичного фонда, если он создан в организации.
29. Протокол разногласий по несогласованным вопросам коллективного договора на 2006 — \_\_\_\_ год.

Коллективный договор с Приложениями принят на собрании (конференции) первичной профсоюзной организации (либо на собрании (конференции)) работников \_\_\_\_

Представитель работодателя:

Представитель работников:

Генеральный директор  
(директор)

Председатель  
профсоюзного комитета

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

МП

МП

## Приложение 5

**Примерная форма трудового договора,  
заключаемого работодателем (судовладельцем)  
и работником (моряком) для работы в составе экипажей  
морских судов судов смешанного (река-море) плавания,  
плавающих под государственным флагом  
Российской Федерации**

**Трудовой договор № \_\_\_\_\_**

\_\_\_\_\_ «\_\_» \_\_\_\_\_ г.  
(место заключения (город, населенный пункт)) (дата заключения)

\_\_\_\_\_  
(полное наименование работодателя (судовладельца))

именуемый в дальнейшем работодателем, в лице \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(сведения о представителе работодателя (судовладельца) - фамилия, имя, отчество, должность лица, уполномоченного представлять работодателя в трудовых отношениях) действующего на основании \_\_\_\_\_

(основание, в силу которого представитель работодателя наделен соответствующими полномочиями - учредительные документы юридического лица (судовладельца) с указанием даты их утверждения, локальный нормативный акт, доверенность с указанием кем и когда выдана, другое)

с одной стороны, и \_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество, работника (моряка))

\_\_\_\_\_  
(дата и место рождения, работника (моряка))

именуемый в дальнейшем работником, с другой стороны, совместно в дальнейшем именуемые Сторонами, руководствуясь Конвенцией 2006 года о труде в морском судоходстве, ратифицированной Федеральным законом от 5 июня 2012 г. N 56-ФЗ (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, N 24, ст. 3073), Трудовым кодексом Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2015, N 1, ст. 72), федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, коллективным договором, действующими у работодателя, заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем.

## I. Общие положения

1. Работодатель предоставляет работнику работу по \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (наименование должности, профессии или специальности с указанием

\_\_\_\_\_ ,  
квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы)

а работник обязуется лично выполнять указанную работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора.

Трудовая функция работника определяется \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (должностная инструкция, локальный нормативный акт, иное)

2. Место работы: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (тип или наименование судна, иное)

3. Настоящий трудовой договор заключается (нужное указать):

1) на неопределенный срок;

2) на срок \_\_\_\_\_ года (лет) \_\_\_\_\_ месяцев с «\_\_» \_\_\_\_\_ г.

до «\_\_» \_\_\_\_\_ г. <\*>  
(указать дату истечения срока трудового договора либо событие, при наступлении которого трудовой договор прекращается)

в соответствии с \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ ;  
(указать обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом)

3) на один рейс с «\_\_» \_\_\_\_\_ г.

до «\_\_» \_\_\_\_\_ г. <\*>

(указать дату истечения срока трудового договора либо событие, при наступлении которого трудовой договор прекращается)

в соответствии с \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ ;  
(указать обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом)

порт назначения \_\_\_\_\_

(указать порт назначения и время, которое должно истечь по прибытии в порт, прежде чем работник может быть списан с судна)

<\*> С учетом нормативных положений части 1 статьи 58 Кодекса торгового мореплавания Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 1999, N 18, ст. 2207; 2015, N 1, ст. 89) члены экипажа судна имеют право на репатриацию в случае истечения за пределами Российской Федерации срока действия трудового договора, заключенного на определенный срок или на определенный рейс.

4. Дата начала работы: «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

## II. Права и обязанности работника

5. Работник имеет право на:

1) предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;

2) рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

3) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;

4) полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, в том числе об установленном классе (подклассе) условий труда на рабочем месте по результатам проведенной на судне специальной оценки условий труда;

5) обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

6) ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора, соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

7) изменение и расторжение настоящего трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;

8) защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами, в том числе рассмотрение жалоб на борту судна и на берегу;

9) возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей (в том числе ущерба, причиненного имуществу работника), и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;

10) репатриацию к месту его найма, месту жительства или иному месту, определенному работником в качестве места репатриации, расходы на которую несет судовладелец, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации (статья 58 Кодекса торгового мореплавания Российской Федерации), коллективным договором, соглашениями;

11) объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

12) отдых в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами;

13) бесплатное питание на судне;

14) подготовку (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, коллективным договором, договором на обучение;

15) медицинское обслуживание на борту судна и на берегу в соответствии с законодательством Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, настоящим трудовым договором;

16) \_\_\_\_\_;  
(указать иные права работника,  
устанавливаемые настоящим трудовым договором)

17) иные права, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, коллективным договором, соглашениями.

6. Работник обязан:

1) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него в соответствии с пунктом 1 настоящего трудового договора;

2) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

3) соблюдать трудовую дисциплину;

4) соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

5) проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, другие медицинские осмотры в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;

6) бережно относиться к имуществу работодателя;

7) незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

---

примечание.

Федеральным законом от 13.07.2015 N 230-ФЗ внесены изменения в статью 55 Кодекса торгового мореплавания РФ, устанавливающие

обязанность лиц, допущенных к работе на судне, ежегодно проходить медицинский осмотр, включающий в себя химико-токсикологические исследования наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов.

---

8) иметь в целях занятия должности члена экипажа судна дипломы и квалификационные свидетельства, а также свидетельства, удостоверяющие их годность к такой работе по состоянию здоровья (пункт 1 статьи 54 и статья 55 Кодекса торгового мореплавания Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 1999, N 18, ст. 2207; 2011, N 25, ст. 3534; 2015, N 1, ст. 89), иные документы, предусмотренные федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации;

9) \_\_\_\_\_ ;  
(указать иные обязанности, устанавливаемые настоящим трудовым договором в соответствии с трудовой функцией работника)

10) соблюдать иные обязанности, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставами и положениями о дисциплине, устанавливаемыми федеральными законами, локальными нормативными актами, коллективным договором, соглашениями.

### **III. Права и обязанности работодателя**

7. Работодатель имеет право:

1) изменять и расторгать настоящий трудовой договор в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством Российской Федерации;

2) требовать от работника выполнения им трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя), соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

3) поощрять работника за добросовестный эффективный труд;

4) привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством Российской Федерации;

5) иные права, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также вытекающие из условий коллективного договора, соглашений.

8. Работодатель обязан:

1) предоставлять работнику работу, предусмотренную пунктом 1 настоящего трудового договора;

2) обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией, средствами индивидуальной защиты и иными средствами, необходимыми для выполнения им трудовых обязанностей;

3) обеспечивать работника надлежащими помещениями (каютами, столовыми, санитарными узлами, помещениями медицинского назначения и помещениями для отдыха), создавать условия для отдыха и оздоровления;

4) выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в сроки, установленные в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и настоящим трудовым договором;

5) обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

6) оплачивать сборы или иные издержки, связанные с наймом работника или предоставлением работы в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в том числе:

оплату транспортных расходов при следовании работника на судно;

\_\_\_\_\_ ;  
(указать иные издержки)

7) осуществлять расходы за счет собственных средств по проведению медицинских осмотров (освидетельствований) в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации;

8) возмещать вред, причиненный работнику в связи с выполнением им трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

9) организовать и осуществить за счет собственных средств репатриацию работника в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации;

10) страховать:

заработную плату и другие причитающиеся работнику суммы, в том числе расходы на репатриацию;

жизнь и здоровье работника при исполнении им трудовых обязанностей;

11) обеспечивать работника на судне за счет собственных средств питанием и питьевой водой надлежащего качества не ниже норм, установленных законодательством;

12) обеспечивать объективное, всестороннее и своевременное рассмотрение жалоб работника на борту судна. Запрещается преследование работника в связи с его жалобами;

13) обеспечивать информирование работника об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе об установленном классе (подклассе) условий труда на рабочем месте по результатам проведенной на судне специальной оценки условий труда, о риске повреждения здоровья, предоставляемых ему гарантиях, полагающихся ему компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

14) принимать меры по обеспечению сохранности оставленного на борту судна имущества больного, травмированного или погибшего работника с целью передачи данного имущества работнику или его представителям. В случае гибели имущества работника или повреждения такого имущества вследствие происшествия с судном возмещать работнику причиненный ущерб в соответствии со статьей 59 Кодекса торгового мореплавания Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, настоящим трудовым договором;

15) предоставлять работнику экземпляр документа (локального нормативного акта работодателя), устанавливающего процедуры рассмотрения жалоб на борту судна (стандарт А5.1.5 Конвенции 2006 года о труде в морском судоходстве), а также копию нормативных правовых актов Российской Федерации, регулирующих вопросы репатриации (статья 58 Кодекса торгового мореплавания Российской Федерации);

16) предоставлять доступ в разумных пределах к средствам телефонной связи (иным видам связи) между судном и берегом в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами;

17) знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, коллективным договором, соглашениями;

18) \_\_\_\_\_ ;

(указать иные обязанности, устанавливаемые настоящим трудовым договором. Например: проводить на основании международных и национальных требований к подготовке работников плавсостава обучение и профессиональную подготовку и подготовку по вопросам личной безопасности на борту судна, для чего направлять работника на подготовку, переподготовку, повышение квалификации, обучение вторым профессиям)

19) соблюдать иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

#### **IV. Оплата труда работника и другие выплаты, осуществляемые ему в рамках трудовых отношений**

9. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата, включающая:

1) должностной оклад (тарифную ставку) в размере \_\_\_\_ рублей в месяц;

2) компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера):

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты

(указать сведения о всех доплатах и надбавках в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда - за выполнение работ с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в местностях с особыми климатическими условиями, за работу в ночное время, за переработку рабочего времени в пределах графика несения вахт (выполнения судовых работ), за работу сверх установленной графиком несения вахт (выполнения судовых работ) продолжительности рабочего времени, иные выплаты);

3) стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера):

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Периодичность	Размер выплаты

(указать сведения о всех выплатах в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (премии, вознаграждения по итогам года, выплата за выслугу лет, иные выплаты);

4) оплату дополнительных работ, не входящих в работу, предусмотренную пунктом 1 настоящего трудового договора, размер которой определяется дополнительным соглашением к настоящему трудовому договору;

5) иные выплаты, установленные коллективным договором, соглашениями: \_\_\_\_\_.

10. Работнику устанавливается следующий размер выплаты иностранной валюты взамен суточных: \_\_\_\_\_.

(указать конкретный размер выплаты иностранной валюты взамен суточных, а также акт, в соответствии с которым эти выплаты установлены)

11. Оплата ежегодного оплачиваемого отпуска производится из расчета среднего заработка в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2006, N 27, ст. 2878; 2014, N 14, ст. 1547; 2015, N 1, ст. 72). Для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у работодателя, независимо от источников этих выплат.

12. Выплата заработной платы работнику производится не реже чем каждые полмесяца в день и в порядке, которые установлены правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а именно:

\_\_\_\_\_.  
(указать конкретные дни выплаты заработной платы, а также акт, в соответствии с которым эти дни установлены)

13. По усмотрению работника заработная плата или ее часть переводится члену (членам) семьи либо имеющим на то право доверенным лицам посредством банковских переводов или аналогичным способом в дни и в порядке, которые установлены правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а именно:

\_\_\_\_\_.  
(указать конкретных лиц, которым переводится по усмотрению работника заработная плата или ее часть, способ перевода, дни перевода, а также акт, в соответствии с которым этот порядок установлен)

## **V. Рабочее время и время отдыха работника**

14. Работнику режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, графиком несения вахт (выполнения судовых работ) в соответствии с трудовым законодательством, особенностями режима рабочего времени и времени отдыха работников плавающего состава судов морского флота, установленными уполномоченным федеральным органом исполнительной власти, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями.

15. Работнику устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом \_\_\_\_\_.

(указать продолжительность учетного периода)

16. Максимальная продолжительность работы работника на судне между двумя периодами отдыха на берегу (нахождения в отпуске, использования суммированных дней отдыха) не может превышать \_\_\_\_\_ календарных дней.

17. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск из расчета 2,5 календарных дня за месяц работы.

18. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

1) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда продолжительностью \_\_\_\_\_ календарных дней;

2) за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (или других районах, где также установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате) продолжительностью \_\_\_\_\_ календарных дней;

3) за ненормированный рабочий день продолжительностью \_\_\_\_\_ календарных дней;

4) \_\_\_\_\_  
(указать другие виды дополнительных отпусков и их продолжительность, а также акт, в соответствии с которым они предоставляются)

19. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется работнику в соответствии с графиком отпусков.

## **VI. Условия труда на рабочем месте, гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда**

20. На рабочем месте работника установлены следующие условия труда:

\_\_\_\_\_  
(указать класс (подкласс) условий труда на рабочем месте, номер карты специальной оценки условий труда)

21. За работу с вредными и (или) опасными условиями труда, определяемыми по результатам специальной оценки условий труда, работнику устанавливаются следующие гарантии и компенсации:

\_\_\_\_\_  
(указать виды и размеры гарантий и компенсаций, кроме предусмотренных пунктами 9 и 18 настоящего трудового договора)

## **VII. Социальное страхование и социальные гарантии, предоставляемые работнику**

22. Работник подлежит обязательному пенсионному страхованию, обязательному медицинскому страхованию, обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи

с материнством, обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральными законами.

23. Работник имеет право на дополнительное страхование на условиях и в порядке, установленном \_\_\_\_\_.

(указать виды дополнительного страхования, а также основания, в соответствии с которыми они предоставляются)

24. Работнику предоставляется медицинское обслуживание <\*>:

<\*> С учетом положений стандарта А4.1 Конвенции 2006 года о труде в морском судоходстве.

- 1) на борту судна
- 2) на берегу, в порту захода судна

\_\_\_\_\_ ;  
(указать характер, объем и периодичность мероприятий медицинского обслуживания, а также акт, в соответствии с которым они предоставляются)

### **VIII. Иные условия трудового договора**

25. Работник имеет характер работы - в пути.

26. Репатриация работника в случаях, установленных законодательством Российской Федерации, осуществляется в \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_ ;  
(указать по выбору работника: порт, в котором он был принят на работу на судно или который указан в коллективном договоре, либо любой другой пункт по согласованию между работником и работодателем)

27. \_\_\_\_\_ ;  
(другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права)

### **IX. Изменение и прекращение трудового договора**

28. Изменение определенных Сторонами условий настоящего трудового договора допускается только по соглашению Сторон, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных Сторонами условий настоящего трудового договора заключается в письменной форме.

При изменении работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением изменения трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работодатель обязан уведомить об этом работника в письменной форме в сроки, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации.

29. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению Сторон.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме в сроки, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации.

По соглашению между работником и работодателем настоящий трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении, в том числе в связи с семейными или иными причинами чрезвычайного характера.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работодатель обязан предупредить работника персонально и под роспись в сроки, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации.

При расторжении трудового договора работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, локальными нормативными актами, коллективным договором, настоящим трудовым договором.

## **Х. Ответственность Сторон трудового договора, разрешение споров и разногласий**

30. За невыполнение или нарушение условий настоящего трудового договора Стороны несут ответственность в порядке и на условиях, установленных Конвенцией 2006 года о труде в морском судоходстве, трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами.

31. Трудовые споры и разногласия Сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению Сторон, а при невозможности достижения согласия - в соответствии с законодательством Российской Федерации.

## **XI. Заключительные положения**

32. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, работник и работодатель руководствуются непосредственно трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

33. Настоящий трудовой договор вступает в силу с момента подписания его обеими сторонами.

34. Настоящий трудовой договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, которые хранятся: \_\_\_\_\_

Работник с содержанием трудового договора,  
в том числе о своих правах и обязанностях, ознакомлен:

\_\_\_\_\_  
(подпись работника, дата ознакомления)

Работодатель:

Работник:

\_\_\_\_\_  
(полное наименование)

\_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество)

Место нахождения:

Адрес места жительства:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Идентификационный номер  
налогоплательщика: \_\_\_\_\_

Документ, удостоверяющий личность:

\_\_\_\_\_  
(вид, серия и номер, кем выдан,  
дата выдачи)

Должность, фамилия, имя, отчество  
представителя работодателя,  
подписавшего трудовой договор

Страховое свидетельство  
обязательного пенсионного  
страхования:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

(подпись)

(подпись)

Экземпляр трудового договора на руки получил:

\_\_\_\_\_  
(подпись работника, дата получения)

Экземпляр документа, устанавливающего процедуры рассмотрения  
жалоб на борту судна, на руки получил:

\_\_\_\_\_  
(подпись работника, дата получения)

Копию нормативных правовых актов Российской Федерации,  
регулирующих вопросы репатриации, на руки получил

\_\_\_\_\_  
(подпись работника, дата получения)

## Приложение 6

### Действующие двусторонние международные договоры Российской Федерации об избежании двойного налогообложения

Государство	Международный договор
Австралия	Соглашение между Правительством РФ и Правительством Австралии от 07.09.2000 «Об избежании двойного налогообложения и предотвращении уклонения от налогообложения в отношении налогов на доходы»
Австрия	Конвенция между Правительством РФ и Правительством Австрийской Республики от 13.04.2000 «Об избежании двойного налогообложения в отношении налогов на доходы и капитал»
Азербайджан	Соглашение между Правительством РФ и Правительством Азербайджанской Республики от 03.07.1997 «Об избежании двойного налогообложения в отношении налогов на доходы и имущество»
Албания	Конвенция между Правительством РФ и Правительством Республики Албания от 11.04.1995 «Об избежании двойного налогообложения в отношении налогов на доходы и имущество»
Алжир	Конвенция между Правительством РФ и Правительством Алжирской Народной Демократической Республики от 10.03.2006 «Об избежании двойного налогообложения в отношении налогов на доходы и имущество»
Аргентина	Конвенция между Правительством РФ и Правительством Аргентинской Республики от 10.10.2001 «Об избежании двойного налогообложения в отношении налогов на доходы и капитал»
Армения	Соглашение между Правительством РФ и Правительством Республики Армения от 28.12.1996 (ред. от 24.10.2011) «Об устранении двойного налогообложения на доходы и имущество»
	Протокол от 24.10.2011
Белоруссия	Соглашение между Правительством РФ и Правительством Республики Беларусь от 21.04.1995 «Об избежании двойного налогообложения и предотвращении уклонения от уплаты налогов в отношении налогов на доходы и имущество»
	Протокол от 24.01.2006

<p>Конвенция от 19.05.2015 не вступила в силу.  Положения Конвенции от 16.06.1995 прекратят действие в отношении любого  российского или бельгийского налога,  к которому будет применяться Конвенция от 19.05.2015</p>	
Бельгия	<p>Конвенция между Правительством РФ и Правительством  Королевства Бельгии от 16.06.1995 «Об избежании  двойного налогообложения и предотвращении уклонения  от налогообложения в отношении налогов на доходы  и имущество».</p> <p>Конвенция между Российской Федерацией и Королевством  Бельгии от 19.05.2015 «Об избежании двойного  налогообложения и предотвращении уклонения  от налогообложения в отношении налогов на доходы  и капитал»</p>
Болгария	<p>Соглашение между Правительством РФ и Правительством  Республики Болгария от 08.06.1993 «Об избежании  двойного налогообложения в отношении налогов на доходы  и имущество»</p>
Ботсвана	<p>Конвенция между Правительством РФ и Правительством  Республики Ботсвана от 08.04.2003 «Об избежании двойного  налогообложения в отношении налогов на доходы»</p>
<p>О вступлении в силу и применении Конвенции между Правительством РФ  и Правительством Федеративной Республики Бразилия от 22.11.2004,  см. письмо Минфина России от 12.02.2014 г. N 03-08-06/5641</p>	
Бразилия	<p>Конвенция между Правительством РФ и Правительством  Федеративной Республики Бразилия от 22.11.2004 «Об  избежании двойного налогообложения и предотвращении  уклонения от налогообложения в отношении налогов  на доходы»</p>
Великобритания	<p>Конвенция между Правительством РФ и Правительством  Соединенного Королевства Великобритании и Северной  Ирландии от 15.02.1994 «Об избежании двойного  налогообложения и предотвращении уклонения  от налогообложения в отношении налогов на доходы  и прирост стоимости имущества» (вместе с Обменом нотами  от 15.02.1994 «Между чрезвычайным и полномочным  послом Соединенного Королевства Великобритании  и Северной Ирландии в Российской Федерации  и заместителем министра иностранных дел Российской  Федерации»)</p>

	Конвенция между Правительством СССР и Правительством Соединенного Королевства Великобритании и Северной Ирландии «Об устранении двойного налогообложения в отношении налогов на доходы и прирост стоимости имущества» (совершено в г. Лондон 31.07.1985)
Венгрия	Конвенция между Правительством РФ и Правительством Венгерской Республики от 01.04.1994 «Об избежании двойного налогообложения в отношении налогов на доходы и имущество»
Венесуэла	Конвенция между Правительством РФ и Правительством Боливарианской Республики Венесуэла от 22.12.2005 «Об избежании двойного налогообложения и предотвращении уклонения от налогообложения в отношении налогов на доходы и капитал»
Вьетнам	Соглашение между Правительством РФ и Правительством Социалистической Республики Вьетнам от 27.05.1993 «Об избежании двойного налогообложения и предотвращении уклонения от налогообложения в отношении налогов на доходы»
Германия	Соглашение между Российской Федерацией и Федеративной Республикой Германия от 29.05.1996 (ред. от 15.10.2007) «Об избежании двойного налогообложения в отношении налогов на доходы и имущество»
Греция	Конвенция между Правительством РФ и Правительством Греческой Республики от 26.06.2000 «Об избежании двойного налогообложения и предотвращении уклонения от уплаты налогов в отношении налогов на доходы и капитал»
Дания	Конвенция между Правительством РФ и Правительством Королевства Дания от 08.02.1996 «Об избежании двойного налогообложения и предотвращении уклонения от налогообложения в отношении налогов на доходы и имущество»
Египет	Соглашение между Правительством РФ и Правительством Арабской Республики Египет от 23.09.1997 «Об избежании двойного налогообложения и предотвращении уклонения от уплаты налогов в отношении налогов на доходы и капитал»
Израиль	Конвенция между Правительством РФ и Правительством Государства Израиль от 25.04.1994 «Об избежании двойного налогообложения и предотвращении уклонения от налогообложения в отношении налогов на доходы»

Индия	Соглашение между Правительством РФ и Правительством Республики Индия от 25.03.1997 «Об избежании двойного налогообложения в отношении налогов на доходы»
Индонезия	Соглашение между Правительством РФ и Правительством Республики Индонезия от 12.03.1999 «Об избежании двойного налогообложения и предотвращении уклонения от уплаты налогов на доходы»
Иран	Соглашение между Правительством РФ и Правительством Исламской Республики Иран от 06.03.1998 «Об избежании двойного налогообложения и предотвращении уклонения от уплаты налогов в отношении налогов на доходы и капитал»
Ирландия	Соглашение между Правительством РФ и Правительством Ирландии от 29.04.1994 «Об избежании двойного налогообложения в отношении налогов на доходы»
Исландия	Конвенция между Правительством РФ и Правительством Республики Исландия от 26.11.1992 «Об избежании двойного налогообложения и предотвращении уклонения от уплаты налогов на доходы»
Испания	Конвенция между Правительством РФ и Правительством Королевства Испания от 16.12.1998 «Об избежании двойного налогообложения и предотвращении уклонения от уплаты налогов в отношении налогов на доходы и капитал»
Италия	Конвенция между Правительством РФ и Правительством Итальянской Республики от 09.04.1996 (ред. от 13.06.2009) «Об избежании двойного налогообложения в отношении налогов на доходы и капитал и предотвращении уклонения от налогообложения»
	Протокол от 13.06.2009
Казахстан	Конвенция между Правительством РФ и Правительством Республики Казахстан от 18.10.1996 «Об устранении двойного налогообложения и предотвращении уклонения от уплаты налогов на доход и капитал»
Канада	Соглашение между Правительством РФ и Правительством Канады от 05.10.1995 «Об избежании двойного налогообложения и предотвращении уклонения от налогообложения в отношении налогов на доходы и имущество»

Катар	Соглашение между Правительством РФ и Правительством Государства Катар от 20.04.1998 «Об избежании двойного налогообложения в отношении налогов на доходы»
01.01.2017 вступает в силу новая редакция Соглашения между Правительством РФ и Правительством Республики Кипр от 05.12.1998	
Кипр	Соглашение между Правительством РФ и Правительством Республики Кипр от 05.12.1998 «Об избежании двойного налогообложения в отношении налогов на доходы и капитал»
	Протокол от 07.10.2010
Киргизия	Соглашение между Правительством РФ и Правительством Киргизской Республики от 13.01.1999 «Об избежании двойного налогообложения и предотвращении уклонения от уплаты налогов на доходы»
09.04.2016 вступило в силу Соглашение от 13.10.2014 между Правительством РФ и Правительством Китайской Народной Республики. В соответствии с п. 1 ст. 28 Соглашения оно будет применяться в отношении доходов, полученных за налоговые годы, начинающиеся 1 января или после 1 января календарного года, следующего за годом, в котором Соглашение вступает в силу, т. е. с 01.01.2017 г. (Подробнее см. письмо ФНС России от 29.04.2016 № ОА-4-17/7926)	
Китай	Соглашение между Правительством РФ и Правительством Китайской Народной Республики от 27.05.1994 «Об избежании двойного налогообложения и предотвращении уклонения от налогообложения в отношении налогов на доходы»
	Соглашение прекращает действие применительно к доходам, в отношении которых применяются положения Соглашения от 13.10.2014 между Правительством Российской Федерации и Правительством Китайской Народной Республики об избежании двойного налогообложения и о предотвращении уклонения от налогообложения в отношении налогов на доходы
О применении Соглашения между Правительством РФ и Правительством САР Гонконг КНР от 18.01.2016, см. Письмо ФНС России от 31.08.2016 № ЗН-4-17/16168, Письмо Минфина России от 09.08.2016 № 03-08-06/46561	

САР Гонконг КНР	Соглашение между Правительством РФ и Правительством Специального административного района Гонконг Китайской Народной Республики от 18.01.2016 «Об избежании двойного налогообложения и предотвращении уклонения от налогообложения в отношении налогов на доходы»
	Протокол от 18.01.2016
КНДР	Соглашение между Правительством РФ и Правительством Кореической Народно-Демократической Республики от 26.09.1997 «Об избежании двойного налогообложения в отношении налогов на доходы и капитал»
Корея	Конвенция между Правительством РФ и Правительством Республики Корея от 19.11.1992 «Об избежании двойного налогообложения в отношении налогов на доходы»
Куба	Соглашение между Правительством РФ и Правительством Республики Куба от 14.12.2000 «Об избежании двойного налогообложения и предотвращении уклонения от налогообложения в отношении налогов на доходы и капитал»
Кувейт	Соглашение между РФ и Государством Кувейт от 09.02.1999 «Об избежании двойного налогообложения и предотвращении уклонения от налогообложения в отношении налогов на доходы и капитал»
Латвия	Соглашение между Правительством РФ и Правительством Латвийской Республики от 20.12.2010 «Об избежании двойного налогообложения и о предотвращении уклонения от уплаты налогов в отношении налогов на доходы и капитал»
Ливан	Конвенция между Правительством РФ и Правительством Ливанской Республики от 08.04.1997 «Об избежании двойного налогообложения и предотвращении уклонения от налогообложения в отношении налогов на доходы»
Литва	Соглашение между Правительством РФ и Правительством Литовской Республики от 29.06.1999 «Об избежании двойного налогообложения и предотвращении уклонения от уплаты налогов в отношении налогов на доходы и капитал»
Люксембург	Соглашение между Российской Федерацией и Великим Герцогством Люксембург от 28.06.1993 «Об избежании двойного налогообложения и предотвращении уклонения от налогообложения в отношении налогов на доходы и имущество»
	Протокол от 21.11.2011

Македония	Соглашение между Правительством РФ и Правительством Республики Македония от 21.10.1997 «Об избежании двойного налогообложения в отношении налогов на доходы и имущество»
Малайзия	Соглашение между Правительством СССР и Правительством Малайзии от 31.07.1987 «Об избежании двойного налогообложения в отношении налогов на доходы»
Мали	Конвенция между Правительством РФ и Правительством Республики Мали от 25.06.1996 «Об избежании двойного налогообложения и установлении правил оказания взаимной помощи в отношении налогов на доходы и имущество»
Мальта	Конвенция между Правительством РФ и Правительством Мальты об избежании двойного налогообложения и о предотвращении уклонения от налогообложения в отношении налогов на доходы (Заклучена в г. Москве 24.04.2013)
Марокко	Соглашение между Правительством РФ и Правительством Королевства Марокко от 04.02.1997 «Об избежании двойного налогообложения в отношении налогов на доходы и имущество»
Мексиканские Соединенные Штаты	Соглашение между Правительством РФ и Правительством Мексиканских Соединенных Штатов от 07.06.2004 «Об избежании двойного налогообложения в отношении налогов на доходы»
Молдова	Соглашение между Правительством РФ и Правительством Республики Молдова от 12.04.1996 «Об избежании двойного налогообложения доходов и имущества и предотвращении уклонения от уплаты налогов»
Монголия	Соглашение между Правительством РФ и Правительством Монголии от 05.04.1995 «Об избежании двойного налогообложения в отношении налогов на доходы и имущество»
Намибия	Конвенция между Правительством РФ и Правительством Республики Намибия от 31.03.1998 «Об избежании двойного налогообложения и предотвращении уклонения от уплаты налогов в отношении налогов на доходы»
При применении Соглашение между Правительством РФ и Правительством Королевства Нидерландов от 16.12.1996, см. Письмо ФНС России от 08.06.2016 № СД-4-3/10165	

Нидерланды	Соглашение между Правительством РФ и Правительством Королевства Нидерландов от 16.12.1996 «Об избежании двойного налогообложения и предотвращении уклонения от налогообложения в отношении налогов на доходы и имущество»
Новая Зеландия	Соглашение между Правительством РФ и Правительством Новой Зеландии от 05.09.2000 «Об избежании двойного налогообложения и предотвращении уклонения от налогообложения в отношении налогов на доходы»
Норвегия	Конвенция между Правительством РФ и Правительством Королевства Норвегия от 26.03.1996 «Об избежании двойного налогообложения и предотвращении уклонения от уплаты налогов в отношении налогов на доходы и капитал»
ОАЭ	Соглашение между Правительством РФ и Правительством Объединенных Арабских Эмиратов от 07.12.2011 «О налогообложении дохода от инвестиций Договаривающихся государств и их финансовых и инвестиционных учреждений»
Польша	Соглашение между Правительством РФ и Правительством Республики Польша от 22.05.1992 «Об избежании двойного налогообложения доходов и имущества»
Португалия	Конвенция между Правительством РФ и Правительством Португальской Республики от 29.05.2000 «Об избежании двойного налогообложения и предотвращении уклонения от уплаты налогов в отношении налогов на доходы»
Румыния	Конвенция между Правительством РФ и Правительством Румынии от 27.09.1993 «Об избежании двойного налогообложения в отношении налогов на доходы и имущество»
Саудовская Аравия	Конвенция между Правительством РФ и Правительством Королевства Саудовская Аравия от 11.02.2007 «Об избежании двойного налогообложения и предотвращении уклонения от налогообложения в отношении налогов на доход и капитал»

<p>При применении Соглашения между Правительством РФ и Правительством Республики Сингапур от 09.09.2002, следует иметь ввиду, что изменения внесенные Протоколом от 17.11.2015, вступают в силу в соответствии со ст. XII указанного Протокола и применяется применительно к Российской Федерации — к налоговым периодам, начинающимся 1 января или после 1 января календарного года, следующего за годом, в котором указанный Протокол вступает в силу. (Подробнее см. Протокол от 17.11.2015, Соглашение между Правительством РФ и Правительством Республики Сингапур от 09.09.2002 (ред. от 17.11.2015))</p>	
Сингапур	Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Сингапур от 09.09.2002 «Об избежании двойного налогообложения и предотвращении уклонения от налогообложения в отношении налогов на доходы»
Сирия	Соглашение между Правительством РФ и Правительством Сирийской Арабской Республики от 17.09.2000 «Об избежании двойного налогообложения в отношении налогов на доходы»
Словакия	Соглашение между Правительством РФ и Правительством Словацкой Республики от 24.06.1994 «Об избежании двойного налогообложения доходов и имущества»
Словения	Конвенция между Правительством РФ и Правительством Республики Словения от 29.09.1995 «Об избежании двойного налогообложения в отношении налогов на доходы и имущество»
США	Договор между РФ и США от 17.06.1992 «Об избежании двойного налогообложения и предотвращении уклонения от налогообложения в отношении налогов на доходы и капитал»
Таджикистан	Соглашение между Правительством РФ и Правительством Республики Таджикистан от 31.03.1997 «Об избежании двойного налогообложения и предотвращении уклонения от уплаты налогов на доходы и капитал»
Таиланд	Конвенция между Правительством Российской Федерации и Правительством Королевства Таиланд от 23.09.1999 «Об избежании двойного налогообложения и предотвращении уклонения от налогообложения в отношении налогов на доходы»

Туркменистан	Соглашение между Правительством РФ и Правительством Туркменистана от 14.01.1998 «Об устранении двойного налогообложения в отношении налогов на доходы и имущество»
Турция	Соглашение между Правительством РФ и Правительством Турецкой Республики от 15.12.1997 «Об избежании двойного налогообложения в отношении налогов на доходы»
Узбекистан	Соглашение между Правительством РФ и Правительством Республики Узбекистан от 02.03.1994 «Об избежании двойного налогообложения доходов и имущества»
Украина	Соглашение между Правительством РФ и Правительством Украины от 08.02.1995 «Об избежании двойного налогообложения доходов и имущества и предотвращении уклонений от уплаты налогов»
Филиппины	Конвенция между Правительством РФ и Правительством Республики Филиппины от 26.04.1995 «Об избежании двойного налогообложения и предотвращении уклонения от налогообложения в отношении налогов на доходы»
Финляндия	Соглашение между Правительством РФ и Правительством Финляндской Республики от 04.05.1996 (ред. от 14.04.2000) «Об избежании двойного налогообложения в отношении налогов на доходы»
Франция	Конвенция между Правительством РФ и Правительством Французской Республики от 26.11.1996 «Об избежании двойного налогообложения и предотвращении уклонения от налогов и нарушения налогового законодательства в отношении налогов на доходы и имущество»
Хорватия	Соглашение между Правительством РФ и Правительством Республики Хорватия от 02.10.1995 «Об избежании двойного налогообложения в отношении налогов на доходы и имущество»
Чехия	Конвенция между Правительством РФ и Правительством Чешской Республики от 17.11.1995 «Об избежании двойного налогообложения и предотвращении уклонения от налогообложения в отношении налогов на доходы и капитал»
	Протокол от 27.04.2007

Чили	Конвенция между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Чили об избежании двойного налогообложения и предотвращении уклонения от уплаты налогов в отношении налогов на доходы и капитал (заключено в г. Сантьяго 19.11.2004)
Швейцария	Соглашение между РФ и Швейцарской Конфедерацией от 15.11.1995 (ред. от 24.09.2011) «Об избежании двойного налогообложения в отношении налогов на доходы и капитал»
Швеция	Конвенция между Правительством РФ и Правительством Королевства Швеции от 15.06.1993 «Об избежании двойного налогообложения в отношении налогов на доходы»
Шри-Ланка	Соглашение между Правительством РФ и Правительством Демократической Социалистической Республики Шри-Ланка от 02.03.1999 «Об избежании двойного налогообложения и предотвращении уклонения от налогообложения в отношении налогов на доходы»
ЮАР	Соглашение между Правительством РФ и Правительством Южно-Африканской Республики от 27.11.1995 «Об избежании двойного налогообложения и предотвращении уклонения от налогообложения в отношении налогов на доход»
Югославия (Сербия и Черногория)	Конвенция между Правительством РФ и Союзным Правительством Союзной Республики Югославии от 12.10.1995 «Об избежании двойного налогообложения в отношении налогов на доходы и имущество»
Япония	Конвенция между Правительством СССР и Правительством Японии от 18.01.1986 «Об избежании двойного налогообложения в отношении налогов на доходы»

## Приложение 7

### Основания обеспечения и условия выплаты пособия по временной нетрудоспособности

Основание обеспечения пособием по временной нетрудоспособности	Источник финансового обеспечения расходов на выплату пособия	Продолжительность выплаты пособия по временной нетрудоспособности
<p>Утрата трудоспособности вследствие заболевания или травмы.</p> <p>При признании работника инвалидом.</p> <p>При заболевании работника туберкулезом.</p> <p>При наступлении заболевания или травмы работника, заключившего срочный трудовой договор (срочный служебный контракт) на срок до 6 месяцев, а также при наступлении заболевания</p>	<p>За первые три дня временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, за остальной период, начиная с четвертого дня временной нетрудоспособности, за счет средств бюджета ФСС РФ.</p> <p>Добровольно застрахованным лицам — с первого дня временной нетрудоспособности за счет средств бюджета ФСС РФ</p>	<p>За весь период временной нетрудоспособности до дня восстановления трудоспособности (установления инвалидности), за исключением случаев, определенных Законом № 255-ФЗ.</p> <p>Не более четырех месяцев подряд или пяти месяцев в календарном году.</p> <p>До дня восстановления трудоспособности или до дня пересмотра группы инвалидности вследствие заболевания туберкулезом.</p> <p>Не более чем за 75 календарных дней по указанному договору (за исключением заболевания туберкулезом). При наступлении заболевания или травмы в период со дня заключения трудового договора (контракта)</p>

<p>или травмы работника в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования</p>		<p>до дня его аннулирования пособие выплачивается со дня, с которого работник должен был приступить к работе</p>
<p>Необходимость осуществления ухода за больным членом семьи:</p> <p>– в случае ухода за больным ребенком в возрасте до 7 лет;</p> <p>– в случае ухода за больным ребенком в возрасте от семи до 15 лет;</p>	<p>С первого дня временной нетрудоспособности за счет средств бюджета ФСС РФ</p>	<p>За весь период лечения ребенка в амбулаторных условиях или совместного пребывания с ребенком в медицинской организации при оказании ему медицинской помощи в стационарных условиях, но не более чем за 60 календарных дней в календарном году.</p> <p>В случае заболевания ребенка, включенного в Перечень заболеваний, утвержденный Минздравсоцразвития России, — не более чем за 90 календарных дней в календарном году по всем случаям ухода за этим ребенком в связи с указанным заболеванием.</p> <p>За период до 15 календарных дней по каждому случаю лечения ребенка в амбулаторных условиях или совместного пребывания с ребенком в медицинской организации при оказании ему медицинской помощи в стационарных условиях, но не более чем за 45 календарных дней в календарном году по всем случаям ухода за этим ребенком.</p>

<p>– в случае ухода за больным ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет;</p> <p>– в случае ухода за больным ребенком в возрасте до 18 лет, являющимся ВИЧ-инфицированным;</p> <p>– в случае ухода за больным ребенком в возрасте до 18 лет при его болезни, связанной с поствакцинальным осложнением, при злокачественных новообразованиях, включая злокачественные новообразования лимфоидной, кроветворной и родственных им тканей;</p> <p>– в остальных случаях ухода за больным членом семьи при лечении в амбулаторных условиях</p>		<p>За весь период лечения ребенка в амбулаторных условиях или совместного пребывания с ребенком в медицинской организации при оказании ему медицинской помощи в стационарных условиях, но не более чем за 120 календарных дней в календарном году по всем случаям ухода за этим ребенком.</p> <p>За весь период совместного пребывания с ребенком в медицинской организации при оказании ему медицинской помощи в стационарных условиях</p> <p>За весь период лечения ребенка в амбулаторных условиях или совместного пребывания с ребенком в медицинской организации при оказании ему медицинской помощи в стационарных условиях.</p> <p>Не более чем за семь календарных дней по каждому случаю заболевания, но не более чем за 30 календарных дней в календарном году по всем случаям ухода за этим членом семьи</p>
---	--	---

<p>В случае карантина работника, который контактировал с инфекционным больным или у которого выявлено бактерионосительство.</p> <p>Если карантину подлежат дети в возрасте до 7 лет, посещающие дошкольные образовательные организации, или другие члены семьи, признанные в установленном порядке недееспособными</p>	<p>С первого дня временной нетрудоспособности за счет средств бюджета ФСС РФ</p>	<p>За все время отстранения от работы работника в связи с карантином.</p> <p>За весь период карантина пособие выплачивается работнику (одному из родителей, иному законному представителю или иному члену семьи)</p>
<p>В случае осуществления застрахованным лицом протезирования по медицинским показаниям в стационарном специализированном учреждении</p>	<p>С первого дня временной нетрудоспособности за счет средств бюджета ФСС РФ</p>	<p>За весь период освобождения от работы по этой причине, включая время проезда к месту протезирования и обратно</p>
<p>Долечивание в установленном порядке в санаторно-курортных организациях, расположенных на территории России, непосредственно после оказания медицинской помощи в стационарных условиях (за исключением заболевания туберкулезом)</p>	<p>С первого дня временной нетрудоспособности за счет средств бюджета ФСС РФ</p>	<p>За период пребывания в санаторно-курортной организации, но не более чем за 24 календарных дня</p>

## Приложение 8

### Порядок определения среднего заработка работника за расчетный период для исчисления пособия по временной нетрудоспособности

Заруботок, взносы и иные выплаты работника в расчетный период	Расчет среднего заработка
Работник в расчетном периоде не имел заработка либо средний заработок в этом периоде в расчете за полный календарный месяц ниже МРОТ	Средний заработок, исходя из которого исчисляется пособие, принимается равным МРОТ, установленному на день наступления страхового случая
Работник на момент наступления нетрудоспособности работал на условиях неполного рабочего времени (неполной рабочей недели, неполного рабочего дня)	Средний заработок рассчитывается исходя из МРОТ пропорционально продолжительности рабочего времени работника. В случае если в течение двух лет, предшествующих году наступления страхового случая, работник не имел заработка, а также если средний заработок был ниже МРОТ, то пособие по временной нетрудоспособности рассчитывается исходя из одного МРОТ за полный месяц пропорционально отработанному времени
Застрахованное лицо, добровольно уплатившее страховые взносы в ФСС РФ в размере стоимости страхового года за календарный год, предшествующий календарному году, в котором наступила временная нетрудоспособность	Средний заработок, исходя из которого исчисляется пособие, принимается равным МРОТ, установленному на день наступления страхового случая
Работник, работающий по трудовому договору, заключенному с организациями и индивидуальными предпринимателями, для которых применяются пониженные тарифы страховых взносов в ФСС РФ в размере 0 %	Средний заработок, исходя из которого исчисляется пособие, учитывается за каждый календарный год в сумме, не превышающей установленную на соответствующий календарный год предельную величину базы для начисления страховых взносов в ФСС РФ (за период по 31.12.2016 включительно) и (или) в соответствии с законодательством РФ о налогах и сборах (начиная с 01.01.2017)

<p>Работник в расчетном периоде либо в одном из годов расчетного периода находился в отпуске по беременности и родам и (или) в отпуске по уходу за ребенком</p>	<p>Для расчета среднего заработка расчетный период может быть заменен двумя календарными годами (календарным годом), предшествующими году ухода в отпуск по заявлению застрахованного лица при условии, что это приведет к увеличению размера пособия</p>
<p>Работник на момент наступления страхового случая работает по совместительству:</p> <p>– занят у нескольких работодателей и в двух предшествующих календарных годах был занят у тех же работодателей;</p>	<p>Средний заработок, исходя из которого исчисляется пособие, учитывается за каждый календарный год в сумме, не превышающей установленную на соответствующий календарный год предельную величину базы для начисления страховых взносов в ФСС РФ (за период по 31.12.2016 включительно) и (или) в соответствии с законодательством РФ о налогах и сборах (начиная с 01.01.2017), при исчислении данного пособия по каждому из этих страхователей.</p> <p>При этом средний заработок за время работы (службы, иной деятельности) у другого работодателя (других работодателей) не учитывается</p>
<p>– занят у нескольких работодателей, и в двух предшествующих календарных годах был занят у других работодателей (другого работодателя);</p>	<p>Средний заработок, исходя из которого исчисляется пособие, учитывается за каждый календарный год в сумме, не превышающей установленную на соответствующий календарный год предельную величину базы для начисления страховых взносов в ФСС РФ (за период по 31.12.2016 включительно) и (или) в соответствии с законодательством РФ о налогах и сборах (начиная с 01.01.2017).</p> <p>При этом учитывается средний заработок за время работы (службы, иной деятельности) у другого страхователя (других страхователей) за расчетный период</p>

<p>– занят у нескольких работодателей, и в два предшествующих календарных годах был занят как у тех же, так и у других работодателей (другого работодателя)</p>	<p>Средний заработок, исходя из которого исчисляется пособие, учитывается за каждый календарный год в сумме, не превышающей установленную на соответствующий календарный год предельную величину базы для начисления страховых взносов в ФСС РФ (за период по 31.12.2016 включительно) и (или) в соответствии с законодательством РФ о налогах и сборах (начиная с 01.01.2017), по выбору застрахованного лица:</p>	
	<p>пособие исчисляется работодателями по всем местам работы (службы, иной деятельности) исходя из среднего заработка за время работы у работодателя, назначающего и выплачивающего пособие. При этом средний заработок за время работы у другого работодателя (других работодателей) не учитывается</p>	<p>пособие исчисляется работодателем по одному из последних мест работы (службы, иной деятельности) по выбору работника, исходя из его среднего заработка за расчетный период. При этом учитывается средний заработок за время работы у другого работодателя (других работодателей)</p>

## Приложение 9

### Предельная величина базы для начисления страховых взносов на обязательное социальное страхование, уплачиваемых в ФСС РФ

Год	Коэффициент индексации базы (с 1 января соответствующего года)	База для начисления страховых взносов с учетом ее индексации (в отношении каждого физического лица), руб.	Основание
2017	1,051	755 000	Постановление Правительства РФ от 29.11.2016 № 1255
2016	1,072	718 000	Постановление Правительства РФ от 26.11.2015 № 1265
2015	1,073	670 000	Постановление Правительства РФ от 04.12.2014 № 1316
2014	1,098	624 000	Постановление Правительства РФ от 30.11.2013 № 1101
2013	1,11	568 000	Постановление Правительства РФ от 10.12.2012 № 1276
2012	1,1048	512 000	Постановление Правительства РФ от 24.11.2011 № 974
2011	1,1164	463 000	Постановление Правительства РФ от 27.11.2010 № 933
2010	Не установлен	415 000	ч. 4 и ч. 5 ст. 8 Федерального закона от 24.07.2009 № 212-ФЗ

## Приложение 10

### Максимальный размер единовременной страховой выплаты

Период, на который установлен размер выплаты	Максимальный размер единовременной страховой выплаты, руб.	Основание
на 2018 г.	94 018,0	п. 1. ст. 11 Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ
на 2017 г.	94 018,0	п. 1 ч. 1 ст. 6 Федерального закона от 19.12.2016 № 417-ФЗ
на 2016 г.: – в январе; – в феврале – декабре	84964,2 90401,9	п. 1 ч. 1 ст. 6 Федерального закона от 14.12.2015 № 363-ФЗ
на 2015 г.	84964,2	п. 1 ч. 1 ст. 6 Федерального закона от 01.12.2014 № 386-ФЗ
на 2014 г.	80534,8	п. 1 ч. 1 ст. 6 Федерального закона от 02.12.2013 № 322-ФЗ
на 2013 г.	76699,8	п. 1 ч. 1 ст. 6 Федерального закона от 03.12.2012 № 219-ФЗ
на 2012 г.	72701,2	п. 1 ч. 1 ст. 5 Федерального закона от 30.11.2011 № 372-ФЗ
на 2011 г.	68586,0	п. 1 ч. 1 ст. 6 Федерального закона от 08.12.2010 № 334-ФЗ
на 2010 г.	64400	п. 1 ч. 1 ст. 7 Федерального закона от 28.11.2009 № 292-ФЗ
на 2009 г.	58500	п. 3 ч. 1 ст. 8 Федерального закона от 25.11.2008 № 216-ФЗ
на 2008 г.	50900	ст. 14 Федерального закона от 21.07.2007 № 183-ФЗ
на 2007 г.	46900	ст. 15 Федерального закона от 19.12.2006 № 234-ФЗ
на 2006 г.	46900	ст. 4 Федерального закона от 22.12.2005 № 180-ФЗ

на 2005 г.	43200	ст. 13 Федерального закона от 29.12.2004 № 202-ФЗ
на 2004 г.	30000	ст. 14 Федерального закона от 08.12.2003 № 166-ФЗ
на 2003 г.	27000	ст. 15 Федерального закона от 08.02.2003 № 25-ФЗ

## Приложение 11

### Максимальный размер ежемесячной страховой выплаты

Период, на который установлен размер выплаты	Максимальный размер ежемесячной страховой выплаты, руб.	Основание
на 2018 г.	72 290,4	п. 12 ст. 12 Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ
на 2017 г.	72 290,4	п. 2 ч. 1 ст. 6 Федерального закона от 19.12.2016 № 417-ФЗ
на 2016 г.: – в январе; – в феврале – декабре	65330,0 69510,0	п. 2 ч. 1 ст. 6 Федерального закона от 14.12.2015 № 363-ФЗ
на 2015 г.	65330,0	п. 2 ч. 1 ст. 6 Федерального закона от 01.12.2014 № 386-ФЗ
на 2014 г.	61920,0	п. 2 ч. 1 ст. 6 Федерального закона от 02.12.2013 № 322-ФЗ
на 2013 г.	58970,0	п. 2 ч. 1 ст. 6 Федерального закона от 03.12.2012 № 219-ФЗ
на 2012 г.	55900,0	п. 2 ч. 1 ст. 5 Федерального закона от 30.11.2011 № 372-ФЗ
на 2011 г.	52740,0	п. 2 ч. 1 ст. 6 Федерального закона от 08.12.2010 № 334-ФЗ
на 2010 г.	49520	п. 2 ч. 1 ст. 7 Федерального закона от 28.11.2009 № 292-ФЗ
на 2009 г.	45020	п. 4 ч. 1 ст. 8 Федерального закона от 25.11.2008 № 216-ФЗ
на 2008 г.	39100	ст. 15 Федерального закона от 21.07.2007 № 183-ФЗ
на 2007 г.	36000	ст. 16 Федерального закона от 19.12.2006 № 234-ФЗ
на 2006 г.	33000	ст. 8 Федерального закона от 22.12.2005 № 173-ФЗ; ст. 14 Федерального закона от 29.12.2004 № 202-ФЗ

на 2005 г.	33000	ст. 14 Федерального закона от 29.12.2004 № 202-ФЗ
на 2004 г.	30000	ст. 7 Федерального закона от 08.12.2003 № 166-ФЗ; ст. 16 Федерального закона от 11.02.2002 № 17-ФЗ
на 2003 г.	30000	ст. 8 Федерального закона от 08.02.2003 № 25-ФЗ; ст. 16 Федерального закона от 11.02.2002 № 17-ФЗ
на 2002 г.	30000	ст. 16 Федерального закона от 11.02.2002 № 17-ФЗ

## Приложение 12

### Коэффициенты иного, засчитываемого в страховой стаж, периода для расчета страховой пенсии по старости

Периоды, которые засчитываются в страховой стаж	Коэффициент за полный календарный год иного засчитываемого в страховой стаж периода
Период прохождения военной службы по призыву	1,8
Период ухода одного из родителей за первым ребенком до достижения им возраста полутора лет	1,8
Период ухода одного из родителей за вторым ребенком до достижения им возраста полутора лет	3,6
Период ухода одного из родителей за третьим или четвертым ребенком до достижения каждым из них возраста полутора лет	5,4
Период ухода, осуществляемого трудоспособным лицом за инвалидом I группы, ребенком-инвалидом или за лицом, достигшим возраста 80 лет	1,8
Период проживания супругов военнослужащих, проходящих военную службу по контракту, вместе с супругами в местностях, где они не могли трудиться в связи с отсутствием возможности трудоустройства, но не более пяти лет в общей сложности	1,8
Период проживания за границей супругов работников, направленных в дипломатические представительства и консульские учреждения РФ, постоянные представительства РФ при международных организациях, торговые представительства РФ в иностранных государствах, представительства федеральных органов исполнительной власти, государственных органов при федеральных органах исполнительной власти либо в качестве представителей этих органов за рубежом, а также в представительства государственных учреждений РФ (государственных органов и государственных учреждений СССР) за границей и международные организации, перечень которых утверждается Правительством РФ, но не более пяти лет в общей сложности	1,8

Период, в течение которого лица, необоснованно привлеченные к уголовной ответственности и впоследствии реабилитированные, были временно отстранены от должности (работы) в порядке, установленном уголовно-процессуальным законодательством РФ	1,8
Период службы и (или) деятельности (работы), предусмотренный Федеральным законом от 04.06.2011 № 126-ФЗ «О гарантиях пенсионного обеспечения для отдельных категорий граждан»	1,8

## Приложение 13

### Максимальное значение годового ИПК

Год	Максимальное значение годового ИПК	
	при отказе от формирования накопительной пенсии	при формировании накопительной пенсии
2015	7,39	7,39
2016	7,83	7,83
2017	8,26	8,26
2018	8,70	8,70
2019	9,13	9,13
2020	9,57	5,98
2021 и позднее	10	6,25

## Приложение 14

### Фиксированная выплата в месяц к страховой пенсии по старости для различных категорий граждан на 2017 г.

Категория получателей пенсии	Размер фиксированной выплаты в месяц к страховой пенсии по старости, руб.
Граждане, достигшие 80-летнего возраста (не имеющие иждивенцев); инвалиды I группы (не имеющие иждивенцев)	9 610,22
Граждане, на иждивении которых находятся нетрудоспособные члены семьи (кроме лиц, достигших 80-летнего возраста или являющихся инвалидами I группы)	с 1 иждивенцем — 6 405,81; с 2 иждивенцами — 8 008,51; с 3 иждивенцами — 9 610,21
Граждане, достигшие возраста 80 лет или являющиеся инвалидами I группы, на иждивении которых находятся нетрудоспособные члены семьи	с 1 иждивенцем — 11 211,92; с 2 иждивенцами — 12 813,62; с 3 иждивенцами — 14 415,32
Граждане, проработавшие не менее 15 календарных лет в районах Крайнего Севера и имеющие страховой стаж не менее 25 лет у мужчин или не менее 20 лет у женщин (кроме лиц, достигших 80-летнего возраста или являющихся инвалидами I группы) (независимо от места жительства)	без иждивенцев — 7 207,67; с 1 иждивенцем — 9 610,22; с 2 иждивенцами — 12 012,77; с 3 иждивенцами — 14 415,32
Граждане, проработавшие не менее 15 календарных лет в районах Крайнего Севера и имеющие страховой стаж для мужчин не менее 25, а для женщин — не менее 20 лет, достигшие возраста 80 лет или являющиеся инвалидами I группы (независимо от места жительства)	без иждивенцев — 14 415,33; с 1 иждивенцем — 16 817,88; с 2 иждивенцами — 19 220,43; с 3 иждивенцами — 21 622,99
Граждане, проработавшие не менее 20 календарных лет в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, имеющие страховой стаж не менее 25 лет у мужчин или не менее 20 лет у женщин (кроме лиц, достигших 80-летнего возраста или являющихся инвалидами I группы) (независимо от места жительства)	без иждивенцев — 6 246,64; с 1 иждивенцем — 8 328,85; с 2 иждивенцами — 10 411,06; с 3 иждивенцами — 12 493,27
Граждане, проработавшие не менее 20 календарных лет в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, имеющие страховой стаж не менее 25 лет у мужчин или не менее 20 лет у женщин, достигшие возраста 80 лет или являющиеся инвалидами I группы (независимо от места жительства)	без иждивенцев — 12 493,28; с 1 иждивенцем — 14 575,49; с 2 иждивенцами — 16 657,70; с 3 иждивенцами — 18 739,91

## ГЛОССАРИЙ

**Базовая оплата труда** — плата, независимо от ее структуры, за работу в течение нормального рабочего времени; не включает выплаты за сверхурочную работу, премии, пособия, отпуск или какого-либо иного дополнительного вознаграждения.

**Безработные** — трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней. При этом в качестве заработка не учитываются выплаты выходного пособия и сохраняемого среднего заработка гражданам, уволенным в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя.

**Валовая вместимость** (в соответствии с положениями Конвенции 2006 г. о труде в морском судоходстве) — вместимость, определяемая в соответствии с положениями об измерении вместимости судов.

**Время отдыха** — время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению, т. е. это время находится за рамками рабочего времени и не включает короткие перерывы.

**Генеральное соглашение** — соглашение, которое устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне и заключается между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ.

**Государственные внебюджетные фонды РФ** — Пенсионный фонд, Фонд социального страхования, Фонд обязательного медицинского страхования.

**Государство резидента** — государство, гражданином которого является моряк.

**Государство порта** — государство, в порту которого находится судно.

**Государство флага** — государство, под флагом которого зарегистрировано судно.

**Декларация о соблюдении трудовых норм в морском судоходстве** — документ, подтверждающими соблюдение обязательных положений, установленных Конвенцией 2006 г. о труде в морском судоходстве.

**Доходы работников** — совокупность денежных и натуральных средств для поддержания физического, морального, экономического и интеллектуального состояния человека на определенном уровне удовлетворения его потребностей. При этом совокупный доход включает все виды денежных доходов, стоимость натуральных поступлений, стоимость бесплатных услуг.

**Жалоба** — информация, представленная членом экипажа, профессиональным органом, ассоциацией, профсоюзом или любым лицом, заинтересованным в безопасности судна, включая безопасность или здоровье моряков на борту судна.

**Занятость** — деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству России и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход.

**Заработная плата** — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки, премии и иные поощрительные выплаты).

**Застрахованные лица** — граждане России, а также иностранные граждане и лица без гражданства, работающие по трудовым договорам, лица, самостоятельно обеспечивающие себя работой, или иные категории граждан, у которых отношения по обязательному социальному страхованию возникают в соответствии с федеральными законами о конкретных видах обязательного социального страхования.

**Индивидуальный пенсионный коэффициент** — параметр, отражающий в относительных единицах пенсионные права застрахованного лица на страховую пенсию, сформированные с учетом начисленных и уплаченных в Пенсионный фонд РФ страховых взносов на страховую пенсию, предназначенных продолжительности страхового стажа, а также отказа на определенный период от получения страховой пенсии.

**Качество жизни населения** определяется жизненными потенциалами общества, входящих в него социальных групп, отдельных граждан и соответствием характеристик процессов, средств, условий и результатов их жизнедеятельности социально-позитивным потребностям, ценностям и целям. Это степень удовлетворения потребностями человека (материальными, духовными, культурными), определяемая по отно-

шению к соответствующим нормам, обычаям, традициям и уровню личных притязаний.

**Коллективно-договорная система регулирования социально-трудовых отношений** — система мер на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом и локальном уровнях управления по согласованию интересов государства, работодателей и работников в области СТО посредством заключения соглашений и договоров.

**Коллективные переговоры** — проведение регулярных встреч, консультаций, переговоров социальных партнеров для обеспечения согласованных действий, взаимоконтроля за выполнением принятых сторонами условий, а также, с одной стороны, предотвращение назревающих из-за непредвиденных осложнений конфликтов, с другой — улучшение положений соглашений и договоров в случае позитивных для производства факторов.

**Коллективный договор** — правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

**Комиссия по трудовым спорам** — орган рассмотрения трудовых противоречий на внутрифирменном уровне; создается из равного числа представителей работников и работодателя, имеет свою печать, организационно-техническое обеспечение ее деятельности осуществляется работодателем.

**Компетентный орган** — правительственное ведомство или другой орган власти, уполномоченный издавать нормативные правовые акты, приказы или иные инструкции, имеющие силу закона в отношении предмета соответствующих положений, и обеспечивать их выполнение.

**Конвенция** — международно-правовой договор, закрепляющий для ратифицировавших его государств обязательства юридического характера, обязательными для исполнения.

**Конвенция 2006 г. о труде в морском судоходстве** (Maritime Labour Convention, 2006, MLC) — конвенция, в которой определены трудовые и социальные права моряков, принята на 94-й сессии Международного бюро труда 23 февраля 2006 г.

**Международная организация труда** (МОТ, *англ.* International Labour Organization, ILO) — международная организация, созданная в 1919 г. в соответствии с Версальским мирным договором, как автономная организация при Лиге Наций, которая с 1946 г. стала первым специализированным учреждением ООН, осуществляющая регулирование социально-трудовых вопросов на международном уровне.

**Межрегиональное соглашение** — соглашение, устанавливающее общие принципы регулирования СТО на уровне двух и более субъектов РФ.

**Методы работы МОТ** — трипартизм, нормотворческая деятельность, техническое сотрудничество, научное обеспечение.

**Моряк** (в соответствии с положениями Конвенции 2006 г. о труде в морском судоходстве) — любое лицо, занятое на любой должности или работающее по найму в любом качестве на борту судна.

**Несчастный случай на производстве** — событие, в результате которого застрахованный работник получил увечье или другое повреждение здоровья при выполнении им трудовых обязанностей как на территории работодателя, так и за ее пределами, а также во время следования к месту работы или возвращения с места работы на транспорте, предоставленном работодателем и которое повлекло необходимость перевода застрахованного на другую работу, временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности либо его смерть.

**Обязательное социальное страхование** — система правовых, экономических и организационных мер, направленных на компенсацию или минимизацию для граждан материальных или социальных последствий вследствие наступления страхового случая.

**Оклад** — фиксированный размер оплаты труда за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

**Организация как социально-экономический комплекс** — это относительно автономное объединение совокупности производственных ресурсов со структурированной системой их (ресурсов) функционирования и определенными границами, созданное для достижения конкретной социально-экономической цели.

**Отраслевое (межотраслевое) соглашение** — соглашение, устанавливающее общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей). Такое соглашение может заключаться на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.

**Паритетная морская комиссия** (ПМК, Joint Maritime Commission. JMC) — постоянно действующий орган, созданный в 1963 г. по решению 153-й сессии Административного Совета МОТ, состоящий из представителей судовладельцев и моряков.

**Паушальная оплата труда** — оплата труда, включающая базовую заработную плату и другие связанные с ней выплаты; кроме того, мо-

жет включать компенсации за всю выполненную сверхурочную работу и все иные связанные с оплатой труда пособия, либо может включать только определенные виды пособий с их частичным суммированием.

**Подходящая работа** — работа, в том числе и временного характера, которая соответствует профессиональной пригодности работника с учетом уровня его квалификации, условиям последнего места работы (за исключением оплачиваемых общественных работ), состоянию здоровья, транспортной доступности рабочего места.

**Потребительская корзина** — необходимые для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности минимальный набор продуктов питания, непродовольственные товары и услуги.

**Прожиточный минимум** — стоимостная оценка потребительской корзины, а также обязательные платежи и сборы.

**Профессиональное заболевание** — хроническое или острое заболевание работника, являющееся результатом воздействия на него вредных производственных факторов и повлекшее временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности.

**Работник** — физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

**Работодатель** — физическое или юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником.

**Рабочее время** — время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности. С учетом отраслевых особенностей под рабочим временем плавсостава понимается время, в течение которого член экипажа судна обязан выполнять работу в интересах судна.

**Региональное соглашение** — соглашение, устанавливающее общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта РФ.

**Рекомендации** — документы, которые не являются юридически обязательными актами и используются для ориентиров при выработке национальной политики в сфере трудовых отношений, разработке национального законодательства и практических мероприятий.

**Свидетельство о соответствии трудовым нормам в морском судоходстве** — документ, подтверждающий соблюдение обязательных положений, установленных Конвенцией 2006 г. о труде в морском судоходстве.

Система социально-трудовых отношений — интеграция субъектов (сторон), уровней, предметов, принципов, методов, типов СТО.

**Соглашение** — правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, который заключается между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции. По договоренности сторон соглашения могут быть двусторонними и трехсторонними. Если соглашение предусматривает полное или частичное финансирование из бюджетных источников, то при его заключении в качестве одной из сторон обязательно участвуют соответствующие органы исполнительной власти или органы местного самоуправления.

**Социальное государство** — это правовое демократическое государство, проводящее сильную социальную политику, развивающее отечественное социальное рыночное хозяйство, обеспечивающее высокий жизненный уровень, *занятость населения*, социальную защищенность, реальное осуществление прав и свобод граждан, создание современных и доступных всем гражданам систем образования, здравоохранения, культуры, социального обеспечения и обслуживания, поддержания немущих и малоимущих слоев населения.

**Социальная защищенность** — защищенность физическая, нравственная, экологическая, образовательная, трудовая, политическая.

**Социальное обеспечение** — это система экономических и правовых мер, принимаемых государством с целью предоставления гражданам материальных благ в случаях наступления социальных рисков для поддержания их личных доходов и социального статуса, за счет средств целевых финансовых источников, в размерах и на условиях, предусмотренных законодательством.

**Социальное партнерство в сфере труда** — система взаимоотношений между представителями работников, работодателей и органов государственной власти, направленная на согласование интересов сторон по вопросам регулирования трудовых отношений и установления более высокого уровня социальных гарантий для трудящихся.

**Социальная политика** — важнейшая функция социального государства, направленная на защиту всех элементов структуры общества, а также отдельного человека, его положения в обществе, предоставления ему социальных гарантий с учетом особенностей различных групп населения страны.

**Социальный страховой риск** — предполагаемое событие, при наступлении которого осуществляется обязательное социальное страхование.

**Социально-трудовые отношения** — это совокупность социально-экономических взаимоотношений, возникающих между наемными работниками и работодателями по поводу условий их совместной деятельности: найма, увольнения, условий труда, материального вознаграждения, получения образования, переподготовки и повышения квалификации, решения жилищных проблем, проблем отдыха и медицинского обслуживания и других.

**Стороны трудового договора** — работодатель и работник.

**Стороны трудовых отношений** — работник и работодатель.

**Страхователи** — работодатели, т. е. организации любой организационно-правовой формы, а также граждане-предприниматели, обязанные в законодательном порядке уплачивать страховые взносы.

**Страховая пенсия** — ежемесячная денежная выплата для компенсации заработной платы, других выплат и вознаграждений, утраченных в связи с наступлением нетрудоспособности вследствие старости или инвалидности, а нетрудоспособные члены семьи в связи с их смертью.

**Страховой случай** — свершившееся событие, с наступлением которого возникает обязанность страховщика, а в отдельных случаях и страхователей осуществлять обеспечение по обязательному социальному страхованию.

**Страховой стаж** — суммарная продолжительность работы или другой деятельности, за которые начислялись и уплачивались страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, а также иных периодов, засчитываемых в страховой стаж.

**Страховщики** — коммерческие или некоммерческие организации, законодательно создаваемые для обеспечения прав застрахованных лиц по обязательному социальному страхованию при наступлении страховых случаев. Страховщиками выступают: Фонд социального страхования РФ (ФСС РФ), Пенсионный фонд РФ (ПФ РФ), Фонд обязательного медицинского страхования РФ (ФОМС РФ).

**Структура Конвенции 2006 г. о труде в морском судоходстве** — три взаимосвязанные части: Статьи, Правила и Кодекс. В Статьях и Правилах устанавливаются основные права и принципы, а также базовые обязательства государств, ратифицировавших Конвенцию. В Кодексе содержится подробная информация о выполнении Правил и он состоит из Части А (обязательные Стандарты) и Части В (факультативные Руководящие принципы). Правила и Кодекс объединены по общим темам в рамках пяти Разделов: Раздел 1: Минимальные требования в отношении труда моряков на борту судна; Раздел 2: Условия

занятости; Раздел 3: Жилые помещения, условия для отдыха, питание и столовое обслуживание; Раздел 4: Охрана здоровья, медицинское обслуживание, социально-бытовое обслуживание и защита в области социального обеспечения; Раздел 5: Соблюдение и обеспечение выполнения.

**Субъекты социально-трудовых отношений** — наемные работники, работодатели и государство.

**Судно** (в соответствии с положениями Конвенции 2006 г. о труде в морском судоходстве) — любое судно, кроме тех, которые плавают исключительно во внутренних водах, в пределах защищенных вод или в непосредственной к ним близости, либо в районах действия портовых правил.

**Судовладелец** (в соответствии с положениями Конвенции 2006 г. о труде в морском судоходстве) — собственника судна или другое юридическое или физическое лицо (управляющий, агент или фрахтователь по бербоут-чартеру), которое приняло ответственность за эксплуатацию судна от его собственника.

**Тарифная ставка** — фиксированный размер оплаты труда за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

**Территориальное соглашение** — соглашение, устанавливающее общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования.

**Трипартизм** — развитие социального партнерства правительств, организаций трудящихся и предпринимателей.

**Трудовой договор** — соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

**Трудовые отношения** — отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем: о личном выполнении работником за плату трудовой функции; подчинении работника правилам внутрен-

него трудового распорядка; обеспечении работодателем условий труда в соответствии с установленными нормами.

**Управление социально-трудовыми отношениями** — установление государственных гарантий социально-трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

**Уровень жизни населения** — это уровень благосостояния населения, потребления благ и услуг, также совокупность условий и показателей, характеризующих меру удовлетворения основных жизненных потребностей. Это степень обеспеченности населения необходимыми материальными благами и услугами, достигнутый уровень их потребления и степень удовлетворения рациональных потребностей.

**Уровни управления социально-трудовыми отношениями** — локальные (предприятие), региональные, межрегиональные, отраслевые, общенациональные.

**Экономически-активное население** включает граждан занятых и незанятых, которые ищут работу с помощью государства или самостоятельно.

Учебное издание

**Лаврентьева Елена Александровна**, д-р экон. наук, проф.

**УПРАВЛЕНИЕ  
СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ**

*Учебник*



198035 Санкт-Петербург, Межевой канал, 2

Тел.: (812) 748-97-19, 748-97-23

e-mail: [izdat@gumrf.ru](mailto:izdat@gumrf.ru)

---

Ответственный за выпуск	Сатикова Т. Ф.
Редактор	Середова Т. В.
Компьютерная верстка	Евсюткина М. Н.

Подписано в печать 18.06.2018

Формат 60×90/16. Бумага офсетная. Гарнитура Times New Roman

Усл. печ. л. 30,75. Тираж 500 (1-й завод 50) экз. Заказ № 262/18