

Союз организаций профсоюзов
«Федерация профсоюзных организаций Томской области»

**МЕТОДИЧЕСКИЕ
РЕКОМЕНДАЦИИ
ПО РАЗРАБОТКЕ
КОЛЛЕКТИВНОГО
ДОГОВОРА**

2017 г.

Методические рекомендации разработаны специалистами аппарата Союза организаций профсоюзов «Федерация профсоюзных организаций Томской области» для применения в работе профсоюзным активом, руководителями организаций при подготовке проекта и заключении коллективного договора.

□

СОДЕРЖАНИЕ

Зачем нужен коллективный договор?	4
Начало переговоров по заключению коллективного договора	8
Порядок проведения переговоров по заключению (дополнению, изменению) коллективного договора	9
<i>Приложение 1</i>	
Уведомление об инициировании начала переговоров по заключению коллективного договора	11
<i>Приложение 2</i>	
Регламент работы комиссии по проведению переговоров по заключению (дополнению, изменению) коллективного договора	13
<i>Приложение 3</i>	
Извлечения из Налогового кодекса Российской Федерации	15
<i>Приложение 4</i>	
Соглашение о совместной социально- экономической работе между первичной профсоюзной организацией и администрацией организации	22

ЗАЧЕМ НУЖЕН КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР?

Коллективный договор – локальный правовой акт, который регулирует социально-трудовые отношения и иные связанные с трудом отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключается в письменной форме между работодателем и работниками в лице их представителей. Работников в переговорах по заключению коллективного договора (далее – КД) представляет первичная профсоюзная организация предприятия (учреждения).

Часто задают вопрос, где в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ) написано, что принятие КД является обязанностью работодателя? В пункте 7 части 2 статьи 22 ТК РФ «Основные права и обязанности работодателя» записано: «Работодатель обязан вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ». Зачем нужен коллективный договор?

Во-первых, следует помнить, что в 133 статьях ТК РФ идет ссылка на коллективные договоры для обеспечения соблюдения норм труда в организации. Кроме того, в некоторых из них содержится требование о необходимости регулирования трудовых отношений только в КД (ст.ст. 100, 103, 104, 117, 119, 136, 323, 374, 375, 377). В остальных статьях записано, что нормы труда действуют в соответствии с КД и другими нормативными правовыми актами (ст.ст. 134, 147, 157 и др.). Следует помнить, что, несмотря на представленный в законе целый перечень принимаемых на локальном уровне документов, КД заключается и применяется в приоритетном порядке по отношению к ним.

Во-вторых, наличие КД помогает работодателю сохранять стабильными социально-трудовые отношения с работниками. Установление в правовом акте с учетом мнения работников показателей премирования, систем доплат и надбавок усиливает мотивацию персонала. С другой стороны, в КД может быть включено положение о запрете забастовок, участия работников в акциях, организованных в случае возникновения «корпоративных войн», если работодатель выполняет все условия КД. Через КД можно решать вопросы повышения производительности труда, совместной ответственности коллектива за эффективную работу организации и др.

В-третьих, правовой акт позволяет существенно сократить объем кадрового документооборота. В небольшой организации работодатель может оговорить все аспекты трудовых отношений в трудовом договоре с каждым сотрудником. Но на любом среднем или крупном предприятии у работодателя нет возможности контактировать непосредственно с каждым из работников. В этом случае взаимодействие с ними он осуществляет посредством КД. А в трудовых договорах даются ссылки на общие правила, распространяющиеся на всех сотрудников.

В-четвертых, КД для работодателя – это инструмент управления налоговой нагрузкой по налогу на прибыль. В соответствии с главой 25 Налогового кодекса Российской Федерации (далее – НК РФ) расходы на оплату труда уменьшают налоговую базу по налогу на прибыль. В эти расходы помимо зарплаты включаются стимулирующие начисления и надбавки, компенсационные выплаты, связанные с режимом работы или условиями труда, премии и единовременные поощрительные начисления, расходы, связанные с содержанием работников и предусмотренные КД (ст. 255 НК РФ). Извлечения из НК РФ (ст. 255 НК РФ) прилагаются (приложение 3).

Отдельно законодатель оговорил, что облагаемую базу по налогу на прибыль уменьшают предусмотренные КД расходы:

- на предоставление бесплатного или льготного питания (п. 25 ст. 270 НК РФ);

- оплату проезда к месту работы и обратно транспортом общего пользования и специальными маршрутами (п. 26 ст. 270 НК РФ) и др.

Таким образом, налоговое законодательство поощряет работодателей, заключивших КД.

Следует в то же время помнить, что если расходы по оплате труда работников, предусмотренные ст. 255 НК РФ, и расходы, указанные в п.п. 25, 26 ст. 270 НК РФ, будут регулироваться локальным нормативным актом (приказом, распоряжением работодателя), а не КД, то у налоговых органов появится основание для доначисления работодателю налога на прибыль.

В чем преимущество в применении КД по сравнению с локальным нормативным актом и трудовым договором? Сначала назовем несколько принципиальных отличий между ними.

Во-первых, КД в соответствии с Рекомендациями Международной организации труда №91 назван локальным **правовым** актом. Таким

образом, в понятийном плане КД определен законом как отдельный вид документа в сфере труда. Принимая это во внимание, необходимо помнить, что не следует подменять и дублировать нормами локального нормативного акта положения, включенные в КД.

Во-вторых, он в отличие от локального нормативного акта заключается на договорной основе, так же как и соглашения о социальном партнерстве и трудовой договор. Принципы договорного регулирования в сфере труда включают в себя добровольность принятия решений, равноправие сторон, согласие всех его сторон с принятыми обязательствами. В то время как локальный нормативный акт принимается работодателем, как правило, единолично.

В-третьих, напомним, что отдельные вопросы правового регулирования предусмотрены в российском законодательстве только для КД. В трудовом праве это нормы, о которых выше уже упоминалось – несколько статей ТК РФ, где содержится положение о том, что соответствующие нормы труда можно регулировать в организации только в КД. В налоговом законодательстве есть требование, что расходы по оплате труда работников, предусмотренные ст. 255 НК РФ, и расходы, предусмотренные п.п. 25, 26 ст. 270 НК РФ, снижают налогооблагаемую базу организации по налогу на прибыль только при условии, если эти расходы предусмотрены в КД. Включение их в локальный нормативный акт организации будет являться нарушением закона и повлечет за собой соответствующие материальные издержки для работодателя. Теперь о некоторых преимуществах КД.

Первое. ТК РФ предусматривается приоритетность принятия и применения КД на уровне организации в отличие от других нормативных документов, принимаемых на локальном уровне трудовых отношений. Законом предусмотрено, что локальный нормативный акт и трудовой договор разрабатываются на основе трудового законодательства, действующего на федеральном, региональном, территориальном уровнях, соглашений и КД (ч. 1 ст. 8 и ч. 1 ст. 56 ТК РФ). Тем самым законодатель указал на первоочередное использование КД на уровне организации для регулирования социально-трудовых вопросов, в частности, по отношению к локальному нормативному акту и трудовому договору.

Второе. КД содержит общие правила регулирования социально-трудовых отношений, он основной правоустанавливающий доку-

мент в организации, включает в себя систему оплаты труда, правила внутреннего трудового распорядка и т.д. Приказы, распоряжения работодателя, как правило, используются только для регулирования отдельных вопросов трудовых отношений, требующих оперативного решения в рамках действующих правил и системы. Причем перечень вопросов, по которым может применяться локальный нормативный акт в организации, должен быть включен в КД. В свою очередь, трудовой договор – это фактически индивидуальный документ, который составляется в отношении отдельного работника. Он закрепляет договоренности между работодателем и конкретным работником, разрабатывается с учетом положений КД.

Третье. Законом предусмотрены возможности участия работников организации в мероприятиях по заключению КД, коллективного контроля за его выполнением и соответствующая ответственность сторон. Тем самым работодатель, подписывая КД с первичной профсоюзной организацией, фактически получает договор о конструктивной взаимоприемлемой работе в интересах организации со всеми работниками, что гарантирует в определенной мере социальную стабильность и понимание работниками ситуации на предприятии (в учреждении), способствует большей их отдаче в труде в интересах всей организации.

Далее о некоторых рекомендациях по распространению действия дополнительных социальных гарантий, установленных КД, в организации или у индивидуального предпринимателя. Профсоюзная организация, как правило, первой иницирует заключение КД на предприятии (в учреждении), добивается включения в него обязательств работодателя по предоставлению работникам более существенных мер соцподдержки по сравнению с государственными гарантиями и компенсациями или дополнительных социальных выплат, проводит при этом всю необходимую работу. Но зачастую пользуются такими договоренностями с администрацией организации и работники, не являющиеся членами профсоюзов. Поэтому профлидеры нередко справедливо спрашивают: «Каким образом распространить дополнительные льготы и гарантии только на членов профсоюзов?».

В этих целях можно заключить отдельное соглашение между администрацией и первичной профсоюзной организацией предприятия (учреждения) о совместной социально-экономической работе. Оно принимается не в рамках коллективного договора и трудового права,

а заключается на основе иных правовых отношений. Такое соглашение может содержать материальные преференции, направленные, например, на улучшение здоровья работников-членов профсоюзов, а также носить иной социально-экономический характер. В этом случае раздел о дополнительных социальных гарантиях и компенсациях, предоставляемых работодателем своим работникам, рекомендуем в заключаемый на предприятии (в учреждении) КД не включать, так как все выплаты социального характера будут содержаться в вышеуказанном соглашении. Для сохранения налоговых льгот в этот документ включается обязательство работодателя о предоставлении соответствующих социальных выплат в трудовых договорах работников – членов профсоюзов. В приложении 4 представлен макет такого соглашения между профсоюзной организацией и администрацией организации. Содержащийся в нем перечень выплат может быть применен как полностью, так и частично в зависимости от уровня договоренностей сторон переговоров.

НАЧАЛО ПЕРЕГОВОРОВ ПО ЗАКЛЮЧЕНИЮ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Решение о начале коллективных переговоров могут принять как работодатель, так и работники. Со стороны работодателя такое право предоставлено соответствующему органу управления (единоличному или коллегиальному) предприятия (учреждения), со стороны работников – выборному органу первичной профорганизации. В первом случае работодатель в письменной форме направляет профсоюзному комитету организации уведомление с предложением начать коллективные переговоры по принятию КД.

При заключении КД интересы работников представляет первичная профорганизация. Для вступления в коллективные переговоры с работодателем профком первички на заседании должен принять и надлежащим образом оформить решения о начале коллективных переговоров, направлении работодателю предложения об этом, избрании представителей работников в комиссию по заключению КД. Они должны быть отражены в предложении о начале коллективных переговоров, которое в письменной форме направляется руководителю организации. Примерная форма соответствующего уведомления прилагается (приложение 1).

Сторона, получившая предложение о начале переговоров, обязана приступить к ним в течение семи календарных дней со дня его получения. Для этого она направляет инициатору письменный ответ с указанием своих представителей для работы в комиссии по заключению КД и их полномочий.

На уровне организации двухсторонняя комиссия для ведения переговоров, подготовки проекта и заключения КД (далее – Комиссия) формируется на равноправной основе, из равного числа представителей работников и работодателя. Порядок её деятельности разрабатывается и утверждается самой Комиссией. Он изложен в следующем разделе.

Так как КД является правовым актом, очень важно соблюдать все процедурные требования при работе над этим документом. Основные этапы и сроки действий сторон и порядок их оформления приведены в таблице 1.

ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ПЕРЕГОВОРОВ ПО ЗАКЛЮЧЕНИЮ (дополнению, изменению) КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Конкретный порядок проведения коллективных переговоров законодательством не установлен. Но их сторонам предоставлено право самостоятельно определять сроки, место и порядок проведения переговоров (ч. 9 ст. 37 ТК РФ). Как это сделать? Стороны, как правило, совместно принимают регламент – документ, устанавливающий подробную процедуру работы Комиссии, ведения переговоров, принятия и оформления решений.

Приводим некоторые рекомендации по составлению регламента. При определении срока работы Комиссии можно указать, что её деятельность начинается с момента первого заседания и прекращается в момент подписания сторонами колдоговора. Кроме того, законодательство не запрещает сторонам переговоров распространить время работы Комиссии на весь срок действия заключенного колдоговора с целью контроля его выполнения и разрешения возникающих споров по вопросам выполнения отдельных его условий. Также можно указать, что в случае составления протокола разногласий работа Комиссии продолжается до полного урегулирования всех возникших разногласий. Примерный регламент работы Комиссии представлен в приложении 2.

Процедура ведения переговоров и заключения КД

№№ п/п	Этап действия	Кто осуществляет	Порядок оформления	Срок исполнения
1.	Принятие решения о необходимости заключения КД	Профсоюзный комитет (далее-ПК)	Протокол заседания ПК	
2.	Инициатива вступления в переговоры	Любая из сторон	Письменное уведомление	Вступление в переговоры не позднее семи календарных дней со дня получения уведомления
3.	Создание совместной комиссии администрации организации и ПК по проведению переговоров по заключению (дополнению, изменению) КД	Обе стороны по договоренности	1. Приказ администрации о создании комиссии, согласованный с ПК 2. Решение (постановление) ПК	Срок создания комиссии в течение пяти дней
4.	Работа над проектом КД и приложениями к КД	1. Комиссия по проведению переговоров по заключению (дополнению, изменению) КД 2. Коллективы работников структурных подразделений	1. Протоколы заседаний комиссии 2. Протоколы собраний коллективов работников структурных подразделений по итогам обсуждения проекта КД	Не более трех месяцев со дня начала переговоров
5.	Подписание КД	Обе стороны	КД подписывается обеими сторонами и скрепляется печатями, пронумеровывается и прошнуровывается (два экземпляра КД)	
	Если возникли неустраиваемые разногласия между сторонами	Обе стороны	Протокол разногласий	
6.	Регистрация КД в органе по труду	Работодатель (представитель работодателя)		7 дней после подписания

УВЕДОМЛЕНИЕ

об инициировании _____
(наименование первичной профсоюзной организации)
начала переговоров по заключению коллективного договора
(внесению изменений и дополнений в коллективный договор)
на 2018-2020 годы

Директору _____
(наименование организации)

(Ф.И.О. руководителя)

Уважаемый _____ !

В соответствии с Трудовым кодексом РФ (статьи 22, 36-44) и решением профкома от «___» _____ 2017 г. уведомляем вас о начале коллективных переговоров по заключению коллективного договора _____ на 2018-2020 гг.
(наименование организации)

Предлагаем в течение семи календарных дней со дня получения настоящего уведомления (статья 36 ТК РФ) вступить в переговоры по разработке проекта и заключению коллективного договора и издать приказ об организации работы и создании комиссии по проведению переговоров по заключению (дополнению, изменению) колдоговора (далее – Комиссия) из равного количества представителей сторон в составе 4 (6) человек, в т.ч. от представительного органа работников – профсоюзной организации 2 (3) человек. В их числе:

1. _____
2. _____
3. _____

В приказе отдельными пунктами необходимо предусмотреть:

- обеспечение еженедельного сбора Комиссии в установленные сроки (указать конкретно день недели и время);
- определение срока разработки проекта коллективного договора и его обсуждения (в течение 2 календарных месяцев);
- установление даты подписания коллективного договора (не позднее 3 месяцев со дня, следующего за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров ответа на уведомление о заключении коллективного договора);
- определение места сбора и работы Комиссии;
- разработку и принятие регламента работы Комиссии.

Направляем проект коллективного договора _____
(наименование организации)

на 2018-2020 годы, подготовленный первичной профсоюзной организацией _____ (далее – Профсоюз), выписку из протокола заседания профсоюзной организации _____ (наименование профсоюзной организации)

на основании протокола заседания выборного органа Профсоюза о начале переговоров по заключению колдоговора на 2018-2020 годы.

Приложения:

- проект коллективного договора _____
(наименование организации)

на 2018-2020 годы на ____ листах;

- выписка из протокола заседания выборного органа Профсоюза на ____ листах.

Председатель профсоюзной
организации

(Ф.И.О.) _____ Подпись _____

«___» _____ 201__ г.

Согласовано:
Сопредседатель Комиссии

(подпись)

(Ф.И.О)

Утверждаю:
Председатель Комиссии

(подпись)

(Ф.И.О)

Пр. № ___ от «___» _____ 201__ г.

РЕГЛАМЕНТ

работы комиссии по проведению переговоров по заключению
(дополнению, изменению) коллективного договора *

(наименование организации)

1. Общие положения

Цель работы комиссии по проведению переговоров по заключению (дополнению, изменению) коллективного договора (далее – Комиссия) – разработка проекта коллективного договора (дополнений, изменений к коллективному договору) и его заключение (дополнение, изменение).

Принципы работы Комиссии: равноправие сторон; уважение и учет интересов сторон; заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях; соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; полномочность представителей сторон; добровольность принятия сторонами на себя обязательств; реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами.

* На первом заседании Комиссии утверждаются:

- порядок избрания ее председателя или сопредседателей для ведения заседаний и выражения воли сторон, секретаря для оформления документов;
- регламент работы Комиссии, в т.ч.:
- периодичность заседаний (например, два раза в неделю или в конкретные дни недели), время начала заседаний и продолжительность, место их проведения;
- условия правомочности заседаний Комиссии, кворум заседаний;
- процедура и условия принятия решений Комиссии.

2. Компетенция Комиссии

Стороны переговоров имеют свободу выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда. Комиссия вправе обсуждать и принимать решения по любым вопросам, связанным с содержанием коллективного договора. Обсуждение вопросов, не относящихся к содержанию коллективного договора, на ее заседаниях не допускается.

3. Порядок проведения заседаний Комиссии и принятия решений

3.1. Заседания Комиссии являются правомочными при участии в них более половины членов Комиссии и не менее половины представителей от каждой из сторон.

3.2. Решение принимается большинством голосов каждой стороны переговоров и при наличии согласия сторон переговоров.

3.3. Комиссия до вынесения окончательного решения по принятию коллективного договора обязана передать подготовленный ею проект работникам организации на обсуждение (или просто довести проект коллективного договора до каждого работника), а после такого обсуждения обязана рассмотреть все предложения и пожелания работников.

3.4. Пункты коллективного договора, по которым достигнуто согласие сторон, подлежат включению в проект коллективного договора. Если же согласие не достигнуто, то данные пункты подлежат включению в протокол разногласий. До включения таких спорных обязательств в протокол разногласий они могут быть вынесены на повторное обсуждение для выработки новой их редакции.

4. Заключительные положения

Срок работы Комиссии распространяется на период переговоров по заключению коллективного договора и на весь период действия заключенного коллективного договора с целью контроля его выполнения и разрешения возникающих споров по вопросам обеспечения реализации отдельных его обязательств.

ИЗВЛЕЧЕНИЯ

из Налогового кодекса Российской Федерации

Статья 255. Расходы на оплату труда

В расходы налогоплательщика на оплату труда включаются любые начисления работникам в денежной и (или) натуральной формах, стимулирующие начисления и надбавки, компенсационные начисления, связанные с режимом работы или условиями труда, премии и единовременные поощрительные начисления, расходы, связанные с содержанием этих работников, предусмотренные нормами законодательства Российской Федерации, трудовыми договорами (контрактами) и (или) коллективными договорами.

К расходам на оплату труда в целях настоящей главы относятся, в частности:

1) суммы, начисленные по тарифным ставкам, должностным окладам, сдельным расценкам или в процентах от выручки в соответствии с принятыми у налогоплательщика формами и системами оплаты труда;

2) начисления стимулирующего характера, в том числе премии за производственные результаты, надбавки к тарифным ставкам и окладам за профессиональное мастерство, высокие достижения в труде и иные подобные показатели;

3) начисления стимулирующего и (или) компенсирующего характера, связанные с режимом работы и условиями труда, в том числе надбавки к тарифным ставкам и окладам за работу в ночное время, работу в многосменном режиме, за совмещение профессий, расширение зон обслуживания, за работу в тяжелых, вредных, особо вредных условиях труда, за сверхурочную работу и работу в выходные и праздничные дни, производимые в соответствии с законодательством Российской Федерации;

4) стоимость бесплатно предоставляемых работникам в соответствии с законодательством Российской Федерации коммунальных услуг, питания и продуктов, предоставляемого работникам налогоплательщика в соответствии с установленным законодательством Рос-

сийской Федерации порядком бесплатного жилья (суммы денежной компенсации за непредоставление бесплатного жилья, коммунальных и иных подобных услуг);

5) расходы на приобретение (изготовление) выдаваемых в соответствии с законодательством Российской Федерации работникам бесплатно либо продаваемых работникам по пониженным ценам форменной одежды и обмундирования (в части стоимости, не компенсируемой работниками), которые остаются в личном постоянном пользовании работников. В таком же порядке учитываются расходы на приобретение или изготовление организацией форменной одежды и обуви, которые свидетельствуют о принадлежности работников к данной организации;

6) сумма начисленного работникам среднего заработка, сохраняемого на время выполнения ими государственных и (или) общественных обязанностей, и в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации о труде;

7) расходы в виде среднего заработка, сохраняемого работникам на время отпуска, предусмотренного законодательством Российской Федерации, фактические расходы на оплату проезда работников и лиц, находящихся у этих работников на иждивении, к месту использования отпуска на территории Российской Федерации и обратно (включая расходы на оплату провоза багажа работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) в порядке, предусмотренном действующим законодательством – для организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов и в порядке, предусмотренном работодателем – для иных организаций, доплата несовершеннолетним за сокращенное рабочее время, расходы на оплату перерывов в работе матерей для кормления ребенка, а также расходы на оплату времени, связанного с прохождением медицинских осмотров;

8) денежные компенсации за неиспользованный отпуск в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации;

9) начисления увольняемому работнику, в том числе в связи с реорганизацией или ликвидацией налогоплательщика, сокращением численности или штата работников налогоплательщика. В целях настоящего пункта начислениями увольняемому работнику признаются, в частности, выходные пособия, производимые работодателем при

прекращении трудового договора, предусмотренные трудовыми договорами и (или) отдельными соглашениями сторон трудового договора, в том числе соглашениями о расторжении трудового договора, а также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права;

10) единовременные вознаграждения за выслугу лет (надбавки за стаж работы по специальности) в соответствии с законодательством Российской Федерации;

11) надбавки, обусловленные районным регулированием оплаты труда, в том числе начисления по районным коэффициентам и коэффициентам за работу в тяжелых природно-климатических условиях;

12) надбавки за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в районах европейского Севера и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями;

12.1) стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не более 5 тонн на семью по фактическим расходам, но не выше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом работнику организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (в случае отсутствия железной дороги указанные расходы принимаются в размере минимальной стоимости проезда на воздушном транспорте), и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора с работником по любым основаниям, в том числе в случае его смерти, за исключением увольнения за виновные действия;

13) расходы в виде среднего заработка, сохраняемого в соответствии с законодательством Российской Федерации на время учебных отпусков, предоставляемых работникам налогоплательщика, а также расходы на оплату проезда к месту учебы и обратно;

14) расходы на оплату труда за время вынужденного прогула или время выполнения нижеоплачиваемой работы в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации;

15) утратил силу с 1 января 2010 г.;

16) суммы платежей (взносов) работодателей по договорам обязательного страхования, суммы взносов работодателей, уплачиваемых в соответствии с федеральным законом «О дополнительных страховых

вносах на накопительную пенсию и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений», а также суммы платежей (взносов) работодателей по договорам добровольного страхования (договорам негосударственного пенсионного обеспечения), заключенным в пользу работников со страховыми организациями (негосударственными пенсионными фондами), имеющими лицензии, выданные в соответствии с законодательством Российской Федерации, на ведение соответствующих видов деятельности в Российской Федерации.

В случаях добровольного страхования (негосударственного пенсионного обеспечения) указанные суммы относятся к расходам на оплату труда по договорам:

- страхования жизни, если такие договоры заключаются на срок не менее пяти лет с российскими страховыми организациями, имеющими лицензии на ведение соответствующего вида деятельности, и в течение этих пяти лет не предусматривают страховых выплат, в том числе в виде рент и (или) аннуитетов, за исключением страховых выплат в случаях смерти и (или) причинения вреда здоровью застрахованного лица;

- негосударственного пенсионного обеспечения при условии применения пенсионной схемы, предусматривающей учет пенсионных взносов на именных счетах участников негосударственных пенсионных фондов, и (или) добровольного пенсионного страхования при наступлении у участника и (или) застрахованного лица пенсионных оснований, предусмотренных законодательством Российской Федерации, дающих право на установление пенсии по государственному пенсионному обеспечению и (или) страховой пенсии, и в течение периода действия пенсионных оснований. При этом договоры негосударственного пенсионного обеспечения должны предусматривать выплату пенсий до исчерпания средств на именном счете участника, но в течение не менее пяти лет, или пожизненно, а договоры добровольного пенсионного страхования – выплату пенсий пожизненно;

- добровольного личного страхования работников, заключаемым на срок не менее одного года, предусматривающим оплату страховщиками медицинских расходов застрахованных работников;

- добровольного личного страхования, предусматривающим выплаты исключительно в случаях смерти и (или) причинения вреда здоровью застрахованного лица.

Совокупная сумма взносов работодателей, уплачиваемых в соответствии с федеральным законом «О дополнительных страховых взносах на накопительную пенсию и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений», и платежей (взносов) работодателей, выплачиваемая по договорам долгосрочного страхования жизни работников, добровольного пенсионного страхования и (или) негосударственного пенсионного обеспечения работников, учитывается в целях налогообложения в размере, не превышающем 12 процентов от суммы расходов на оплату труда.

В случае внесения изменений в условия договора страхования жизни, а также договора добровольного пенсионного страхования и (или) договора негосударственного пенсионного обеспечения в отношении отдельных или всех застрахованных работников (участников), если в результате таких изменений условия договора перестают соответствовать требованиям настоящего пункта, или в случае расторжения указанных договоров в отношении отдельных или всех застрахованных работников (участников) взносы работодателя по таким договорам в отношении соответствующих работников, ранее включенные в состав расходов, признаются подлежащими налогообложению с даты внесения таких изменений в условия указанных договоров и (или) сокращения сроков действия этих договоров либо их расторжения (за исключением случаев досрочного расторжения договора в связи с обстоятельствами непреодолимой силы, то есть чрезвычайными и непредотвратимыми обстоятельствами).

Взносы по договорам добровольного личного страхования, предусматривающим оплату страховщиками медицинских расходов застрахованных работников, а также расходы работодателей по договорам на оказание медицинских услуг, заключенным в пользу работников на срок не менее одного года с медицинскими организациями, имеющими соответствующие лицензии на осуществление медицинской деятельности, выданные в соответствии с законодательством Российской Федерации, включаются в состав расходов в размере, не превышающем 6 процентов от суммы расходов на оплату труда.

Взносы по договорам добровольного личного страхования, предусматривающим выплаты исключительно в случаях смерти и (или) причинения вреда здоровью застрахованного лица, включаются в состав расходов в размере, не превышающем 15 000 рублей в год, рассчитан-

ном как отношение общей суммы взносов, уплачиваемых по указанным договорам, к количеству застрахованных работников.

При расчете предельных размеров платежей (взносов), исчисляемых в соответствии с настоящим подпунктом, в расходы на оплату труда не включаются суммы платежей (взносов), предусмотренные настоящим подпунктом;

17) суммы, начисленные в размере тарифной ставки или оклада (при выполнении работ вахтовым методом), предусмотренные коллективными договорами, за календарные дни нахождения в пути от места нахождения организации (пункта сбора) к месту работы и обратно, предусмотренные графиком работы на вахте, а также за дни задержки работников в пути по метеорологическим условиям;

18) суммы, начисленные за выполненную работу физическим лицам, привлеченным для работы у налогоплательщика согласно специальным договорам на предоставление рабочей силы с государственными организациями;

19) в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, начисления по основному месту работы рабочим, руководителям или специалистам налогоплательщика во время их обучения с отрывом от работы в системе повышения квалификации или переподготовки кадров;

20) расходы на оплату труда работников-доноров за дни обследования, сдачи крови и отдыха, предоставляемые после каждого дня сдачи крови;

21) расходы на оплату труда работников, не состоящих в штате организации-налогоплательщика, за выполнение ими работ по заключенным договорам гражданско-правового характера (включая договоры подряда), за исключением оплаты труда по договорам гражданско-правового характера, заключенным с индивидуальными предпринимателями;

22) предусмотренные законодательством Российской Федерации начисления военнослужащим, проходящим военную службу на государственных унитарных предприятиях и в строительных организациях федеральных органов исполнительной власти, в которых законодательством Российской Федерации предусмотрена военная служба, и лицам рядового и начальствующего состава органов внутренних дел, Государственной противопожарной службы, предусмотренные феде-

ральными законами, законами о статусе военнослужащих и об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы;

23) доплаты инвалидам, предусмотренные законодательством Российской Федерации;

24) расходы в виде отчислений в резерв на предстоящую оплату отпусков работникам и (или) в резерв на выплату ежегодного вознаграждения за выслугу лет и по итогам работы за год, осуществляемые в соответствии со статьей 324.1 настоящего Кодекса;

24.1) расходы на возмещение затрат работников по уплате процентов по займам (кредитам) на приобретение и (или) строительство жилого помещения. Указанные расходы для целей налогообложения признаются в размере, не превышающем 3 процентов суммы расходов на оплату труда;

25) другие виды расходов, произведенных в пользу работника, предусмотренных трудовым договором и (или) коллективным договором.

СОГЛАШЕНИЕ

о совместной социально-экономической работе
между администрацией организации

(наименование организации)

и первичной профсоюзной организацией

(наименование первичной профсоюзной организации)

« _____ » _____ 20 ____ г.

(дата подписания соглашения)

(наименование населенного пункта,
на территории которого
расположена организация)

(наименование организации)

в лице руководителя _____, именуемая в дальнейшем
Ф.И.О.

«Администрация», с одной стороны, и первичная профсоюзная орга-
низация _____

(наименование первичной профсоюзной организации)

в лице председателя первичной профсоюзной организации _____

Ф.И.О.

именуемая в дальнейшем «Профорганизация», с другой стороны, за-
ключили настоящее соглашение о совместной социально-экономиче-
ской работе (далее – Соглашение) о нижеследующем:

I. Администрация обязуется:

1. Выплачивать работникам, состоящим на учете в первичной
профсоюзной организации _____,

(наименование первичной профсоюзной организации)

за счет средств организации _____

(наименование организации)

дополнительно к установленным государством гарантиям и компенсациям следующие **денежные выплаты****:

1.1. Ежемесячное пособие женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком от 1,5 до 3 лет, в сумме 2000 рублей.

1.2. Единовременная выплата при рождении ребенка в сумме 10000 рублей.

1.3. Ежемесячная выплата молодым работникам (молодым специалистам), окончившим профессиональные образовательные учреждения, в первые три года их трудовой деятельности в организации в размере 1500 рублей.

1.4. Компенсация стоимости путевок работникам и членам их семей (детям до 18 лет) на лечение, отдых, экскурсии, путешествия в размере 50 % от их стоимости.

1.5. Оплата абонементов в группы здоровья, занятий в спортивных секциях и другие подобные расходы в размере 50% от понесенных работником (его детьми в возрасте до 18 лет) расходов.

1.6. Полное (частичное) возмещение платы работников за содержание детей в дошкольных учреждениях, получение детьми работников (до 18 лет) дополнительного образования в размере 50 % от общих расходов.

1.7. Возмещение (полное или частичное) стоимости подарков и билетов на зрелищные мероприятия детям (до 16 лет) работников за счет средств организации в размере 50 % от общих расходов.

1.8. Компенсационная выплата женщинам, имеющим трех и более детей, находившимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет и вышедшим на работу ранее установленного срока, ежемесячно, в сумме 2000 рублей.

1.9. Материальная помощь (единовременно) работникам:

1.9.1. Проходившим срочную службу и демобилизованным из рядов Вооруженных Сил России:

– ранее работавшим на предприятии (в учреждении) и вернувшимся после демобилизации – в размере 2-х МРОТ;

– принятым в организацию после демобилизации – в размере одного МРОТ.

** Указанные в настоящем макете соглашения суммы денежных выплат имеют рекомендательный характер. Окончательную их величину устанавливают стороны по итогам переговоров.

1.9.2. Уходящим на пенсию по достижению пенсионного возраста (выслуге лет) при стаже работы не менее 10 лет в размере 2-х месячных окладов;

1.9.3. Оказавшимся в трудной жизненной ситуации в сумме 5000 рублей.

1.10. Денежная ссуда работникам, имеющим трех и более детей и нуждающимся в улучшении жилищных условий, в размере 200 тыс. рублей.

1.11. Выплата по случаю юбилейных дат, профессиональных праздников и т.п. в размере 2000 рублей.

1.12. Единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) в счет возмещения вреда, причиненного их здоровью в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в случаях:

– гибели работника – в размере 2-х среднегодовых заработных плат, а также оплату счетов и расходов, связанных с погребением;

– полной утраты работником трудоспособности – 1-й среднегодовой заработной платы;

– частичной утраты трудоспособности – 0,5 среднегодовой заработной платы.

1.13. Страховые платежи (взносы), уплачиваемые организацией по договорам добровольного медицинского страхования работника и членов его семьи (детей до 18 лет), в размере 50% от общих расходов.

1.14. Оплата проезда работников и членов их семей (детям до 18 лет) к месту отдыха и обратно (включая оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и членам их семей) (кроме тех категорий работников, которые пользуются соответствующими государственными гарантиями).

1.15. Дотация каждому работнику на питание в размере 100 рублей в день в соответствии с табелем учета рабочего времени.

2. Предоставлять работникам, состоящим на учете в первичной профсоюзной организации _____,

(наименование первичной профсоюзной организации)

за счет средств организации _____

(наименование организации)

дополнительно к установленным государством мерам социальной поддержки следующие гарантии:

2.1. Компенсировать за счет средств организации затраты на лечение работника, получившего травму при выполнении трудовых обязанностей.

2.2. Обучить за свой счет работников, получивших трудовые увечья, не позволяющие им выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы, с их разрешения новой специальности с сохранением среднего заработка на период обучения.

2.3. Выделять транспортные средства работникам организации, а также работникам, ушедшим на пенсию, для личных нужд по льготным тарифам, согласованным с выборным профсоюзным органом.

2.4. Обеспечивать работников, проживающих в домах с печным отоплением, топливом в количестве 5 тонн (куб. м) , по цене ___ руб., и производить его доставку.

2.5. Предоставлять беспроцентные социальные займы согласно Положению, согласованному с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.6. Предоставлять молодым работникам оплачиваемые учебные отпуска по вызовам учебных заведений независимо от получения второго образования.

3. Включить в трудовые договоры работников, состоящих на учете в первичной профсоюзной организации _____
(наименование первичной профорганизации)
денежные выплаты и гарантии, предусмотренные настоящим Соглашением.

II. Профорганизация обязуется:

Способствовать добросовестному исполнению членами первичной профсоюзной организации своих трудовых обязанностей, соблюдению ими правил внутреннего трудового распорядка, бережному отношению к имуществу организации.

III. Заключительные положения

Настоящее Соглашение вступает в силу со дня его подписания,

действует до « _____ » _____ 20__ г. и продлевается на каждые последующие три года, если ни одна из сторон не направит другой стороне письменное уведомление о своем желании прекратить действие Соглашения не позднее чем за тридцать дней до окончания срока действия настоящего Соглашения.

Стороны имеют право вносить изменения и дополнения в настоящее Соглашение, оформляемые в виде дополнительных соглашений, которые являются неотъемлемой частью настоящего Соглашения.

Настоящее Соглашение составлено в двух идентичных экземплярах, имеющих равную юридическую силу, по одному для каждой из сторон настоящего Соглашения.

Директор

Председатель первичной
профсоюзной организации

(наименование организации)

(наименование организации)

(Ф.И.О.) _____

(Ф.И.О.) _____

Подпись _____

Подпись _____

М.П.

М.П.

ДЛЯ ЗАМЕТОК
