

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
по расчетам экономической эффективности актов социального
партнерства (коллективных договоров, соглашений о социальном
партнерстве по установлению условий труда, занятости и социальных
гарантий для работников), определению экономической эффективности
деятельности правовых инспекторов труда
Казахстанского отраслевого профессионального союза работников
просвещения, науки и высшего образования

1. Расчет экономической эффективности актов социального партнерства

Коллективные договоры и соглашения о социальном партнерстве являются важнейшим элементом правовой организации трудовых отношений, это правовая форма согласования интересов работодателя и работников. В этом и состоит суть договоренностей, цель их - согласовать интересы работодателя и работника и содействовать договорному регулированию социально-трудовых отношений.

Эффективность коллективных договоров, отраслевых и региональных соглашений как инструментов социального управления, проявляется не только в степени их фактической реализации, но, прежде всего, в качестве содержания этих актов, т.е. в обеспечении содержащимися в них положениями повышения уровня трудовых прав и гарантий работников по сравнению с установленным законодательством.

Эффективность актов социального партнерства (коллективных договоров, соглашений о социальном партнерстве) можно рассматривать через их показатели и критерии экономической эффективности. Критерий – это основополагающее свойство или качество, система измерения оценки. Показатели же эффективности актов социального партнерства численно показывают суть критерия экономической эффективности. К рассмотрению нужно брать экономические договоренности сторон акта социального партнерства, которые несут себе более высокую материальную выгоду работнику, чем это установлено действующим законодательством.

В практике работы профсоюзных организаций используются различные методики определения эффективности соглашений и коллективных договоров.

Одну из таких методик предлагает Республиканский смотр-конкурс «Лучший коллективный договор», Положение о смотре-конкурсе предусматривает определенный перечень условий, по которым устанавливается уровень эффективности коллективного договора. Причем,

оценивание эффективности тех или иных положений коллективного договора осуществляется конкурсной комиссией произвольно по пятибальной шкале.

№	Положения коллективного договора
1.	Об улучшении организации труда и повышении эффективности производства
2.	Об обеспечении занятости, подготовке, повышении квалификации, переподготовке и трудоустройстве высвобождаемых работников
3.	О гарантиях и льготах работникам, проходящим подготовку, переподготовку, повышение квалификации, а также работникам, совмещающим работу с обучением.
4.	Об улучшении жилищных и бытовых условий работников
5.	Об оздоровлении работников и членов их семей (санаторно-курортное лечение, другие формы отдыха).
6.	О порядке учета мотивированного мнения органа профессионального союза организации при расторжении трудового договора с работниками, являющимися членами профессионального союза.
7.	О гарантиях работникам, избранным в органы профессионального союза, а также выборным представителям и условиях для осуществления их деятельности.
8.	Об ответственности работников и работодателя за причиненный ими ущерб.
9.	О компенсационной выплате в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя при достижении работником пенсионного возраста.
10.	О мероприятиях по обучению работников основам трудового законодательства Республики Казахстан.
11.	О выплате пособий и компенсационных выплат, в том числе при несчастных случаях, связанных с трудовой деятельностью.
12.	Другие положения, определенные сторонами (указать какие, например, сохранение пособия для оздоровления к отпуску при переходе на ПХВ, средства работодателя на мероприятия по работе с молодежью, дополнительные условия, улучшающие условия труда и создающие социально-экономические гарантии)
13.	Социальный пакет на 1 работника (льготы, доплаты, компенсации), предоставляемые работнику сверх гарантированных норм, предусмотренных законодательством, например, дополнительные оплачиваемые отпуска, дополнительные выплаты и др.
14.	Выделение средств, направленных на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации в расчете на 1 работника.
15.	Выделение средств, направленных на финансирование мероприятий по охране и безопасности труда в расчете на 1 работника.

Следует отметить, что предлагаемая смотром-конкурсом методика не включает в себя какие-либо формы объективного сопоставительного анализа их экономической эффективности.

Безусловно, такой способ определения эффективности требует глубокого изучения, осмысления и пересмотра.

Экономическая эффективность соглашения либо коллективного договора определяется в форме абсолютной материальной выгоды и должна выражаться в национальной валюте – тенге.

Чем больше обязательств экономического свойства содержит в себе акт социального партнерства, тем выше его экономическая эффективность, тем большую выгоду получает работник.

Примерный перечень условий, по которым может определяться в денежном выражении экономический эффект:

- индексация заработной платы;
- назначение доплат и надбавок к заработной плате сверх установленных системой оплаты труда;
- назначение пособий для оздоровления к отпуску работникам, для которых такая выплата не предусмотрена действующим законодательством;
- увеличение размера пособия по временной нетрудоспособности работника по сравнению с установленным законодательством размером;
- выплата работнику компенсации при расторжении трудового договора в связи с достижением пенсионного возраста;
- выделение работодателем денежных средств на оплату санаторно-курортного лечения и другие виды оздоровления работников;
- сумма денежных средств, направляемых работодателем на оплату дополнительных отпусков сверх предусмотренных действующим законодательством;
- сумма денежных средств, направленных работодателем на охрану и безопасность труда работников.

Расчет экономической эффективности акта социального партнерства предлагается определять по отдельным условиям по формуле: $E = (C \times T) \times M$, где E – показатель экономической эффективности, C – цена условия, T – число членов профсоюза, M – числовой показатель периода (месяц, квартал, год).

Например, условием коллективного договора определена выплата членам профсоюза пособия для оздоровления к отпуску за счет средств работодателя (за исключением гражданских служащих) в размере должностного оклада. Расчет экономического эффекта определяется следующим образом, $E = (C - \text{средний размер оклада}) \times T \times M$ 80 000 тенге $\times$ (T – число выгодоприобретателей - 46 работников) $\times$ (M – год, так как пособие выплачивается один раз в году) 1 = 3 680 000 тенге. Таким образом, экономический эффект условия коллективного договора составляет 3 680 000 тенге.

Следующий пример: по условиям соглашения работодатель обязан произвести индексацию заработной платы работникам на максимальный прогнозный показатель годовой инфляции, установленный Национальным Банком Республики Казахстан на год – 12 %. В среднем по организации размер индексации в денежном выражении на одного работника составит 29 000 тенге в месяц. Расчет экономического эффекта определяется следующим образом, $E = (C - \text{средний размер индексации на одного}$

работника в месяц - 29 000 тенге) $\times$ (T – число выгодоприобретателей - 46 работников) $\times$ (M – число периодов - 12 месяцев, так как индексация выплачивается ежемесячно) = 16 008 000 тенге. Таким образом, экономический эффект условия коллективного договора составляет 16 008 000 тенге.

По отдельным позициям коллективного договора экономическая эффективность может быть определена в конкретной абсолютной денежной сумме. Например, по условиям коллективного договора работодатель взял на себя обязательство выделить на проведение мероприятий по охране безопасности труда 2 800 000 тенге. В этом случае $E = 2\,800\,000$ тенге.

Итоговая экономическая эффективность рассчитывается как арифметическая сумма всех составляющих E . Предложенная методика расчета экономической эффективности по отдельным положениям (обязательствам) коллективного договора позволяет свести их в единую экономическую выгоду, выражаемую в тенге, за соответствующий период времени (месяц, квартал, полугодие, год).

Таким образом, $E_{\text{и}} = E_1 + E_2 + E_3$ и т.д., где $E_{\text{и}}$ – итоговая сумма экономическая эффекта, E_1 и т.д. – экономический эффект каждого из условий коллективного договора.

2. Определение экономической эффективности деятельности правовых инспекторов труда

Одним из важнейших результатов деятельности правовых инспекторов труда Профсоюза является экономическая эффективность их работы. Экономическая эффективность определяется разницей экономической выгоды работников, чьи интересы отстаивает правовой инспектор и затрат на его содержание.

Экономический эффект является абсолютной величиной, показывающей достигаемый результат при выполнении правовым инспектором труда профессиональной деятельности. Получение эффекта в целом основывается на первоначальном осуществлении определенных затрат, а в дальнейшем получение членами профсоюза конкретных экономических выгод.

Сам экономический эффект работников можно представить в виде дополнительного дохода, предполагаемого дохода, исключение затрат членов профсоюза через осуществление правовым инспектором его функциональных действий. Экономическая эффективность выражается в денежной форме и определяется остатком от вычитания суммы затрат на правового инспектора и суммы всех денежных выгод, полученных членами профсоюза.

Экономическая выгода работников – членов профсоюза складывается из следующих объективных итоговых показателей деятельности правового инспектора труда:

1. Всего возвращено работникам незаконно удержанных или невыплаченных денежных сумм (общая сумма в тенге), в том числе по позициям:

1.1. Неверно исчисленная сумма заработной платы по причинам неверно примененного либо не примененного поправочного коэффициента, не назначенных компенсационных выплат, повышения за работу в сельской местности

1.2. Невыплаченные/неверно исчисленные доплаты и надбавки:

- за квалификационную категорию;
- за обновленное содержание образования;
- за классное руководство;
- за проверку тетрадей и письменных работ;
- за работу с детьми с особыми образовательными потребностями;
- за степень магистра по научно-педагогическому направлению;
- за наставничество;
- за ведение внеурочных спортивных занятий;
- за совмещение должностей;
- за работу в зоне экологического бедствия;
- за особые условия труда.

1.3. Неверно исчисленные отпускные

1.4. Неверно исчисленные пособия для оздоровления к отпуску;

1.5. Невыплаченные/ неверно исчисленные командировочные расходы.

2. Оказанные очные консультации по всем отраслям права.

3. Участие в судебных разбирательствах на стороне работника.

По первому разделу экономическая польза работников рассчитывается в абсолютных суммах.

По второму разделу экономическая польза работников будет исчисляться по формуле $E2 = C \times T$, где $E2$ – общая сумма, C – средняя стоимость юридической консультации в регионе, T – количество работников, получивших юридическую консультацию.

По третьему разделу экономическая польза работника исчисляется по формуле $E2 = C \times T$, где $E2$ – общая сумма, C – средняя стоимость услуги по представительству в судах в регионе, T – количество работников, обеспеченных представительством.

Экономический эффект деятельности правового инспектора труда Профсоюза рассчитывается по формуле $Eи = Eо - Z$, где $Eи$ – это экономический эффект деятельности правового инспектора труда в денежном выражении, $Eо$ – экономические выгоды, полученные работниками, в

денежном выражении, Z– затраты на содержание правового инспектора труда (годовая заработная плата).

**Отдел правовой работы и БиОТ
ЦК Профсоюза**