

**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,  $E = (C - \text{средний размер оклада}) \times T \times M$  (где  $C$  – средний размер оклада)  $80\,000$  тенге  $\times (T - \text{число выгодоприобретателей} - 46 \text{ работников}) \times (M - \text{год, так как пособие выплачивается один раз в году}) = 3\,680\,000$  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**