

Семинар
*„Отраслевые
соглашения“*

Д-р Дирк Маккау

28 – 29 октября 2023 г.

Правовые источники: сравнение Германия _ Казахстан

Германия

Право ЕС

Основной Закон

Законы

(закон о продолжительности рабочего времени, закон об охране труда, закон о тарифных соглашениях, гражданский кодекс...)

Тарифные соглашения

Коллективные договоры

Индивидуальные трудовые договоры

Казахстан

Конституция / Основной Закон

Трудовой кодекс

Тарифные соглашения

(Соглашения/нормы?)

Индивидуальные трудовые договоры

Стандарты условий труда в Германии

Законодательное регулирование определяет **минимальные стандарты** страны применительно к **условиям труда**.

Напр.: право на трудовой отпуск в Германии = 20 дней при пятидневной рабочей неделе
 = 24 дня при шестидневной рабочей неделе

Напр.: рабочее время в Германии (как правило) = 8 ч рабочий день => 40 ч в неделю (пять рабочих дней в неделю)
 => 48 ч в неделю (при шестидневке)

Напр.: оплата труда в Германии = с 2015 года государство определяет нижнюю границу (минимальная зарплата)

Поэтому социальные партнеры регулируют условия труда, действующие в соответствующих отраслях, с помощью тарифных соглашений, если они желают отклониться от минимальных стандартов в сторону увеличения.

Взаимодействие законов & тарифных соглашений

Необходимым условием для тарифных соглашений являются т.н. **оговорки, допускающие отклонения** в законах, например, в трудовом кодексе или „пробелы в законодательстве“ (= когда законодатель не определил тот или иной момент)

Напр.: ст. 10 Трудового кодекса Республики Казахстан:

*„1. **Трудовые отношения**, как и другие отношения, непосредственно связанные с трудом, регулируются трудовым договором, актом работодателя, соглашением и **коллективным договором**.“*

Взаимодействие законов & тарифных соглашений

Необходимым условием для тарифных соглашений являются т.н. **оговорки, допускающие отклонения** в законах, например, в трудовом кодексе или „пробелы в законодательстве“ (= когда законодатель не определил тот или иной момент)

Напр.: ст. 84 Трудового кодекса Республики Казахстан:

Выходные дни

*„3. При пятидневной, шестидневной или четырехдневной рабочей неделе общим выходным днем является воскресенье. Второй или третий выходной день при пятидневной и (или) четырехдневной рабочей неделе определяется **коллективным договором** или правилами трудового распорядка. “*

Взаимодействие законов & тарифных соглашений

Необходимым условием для тарифных соглашений являются т.н. **оговорки, допускающие отклонения** в законах, например, в трудовом кодексе или „пробелы в законодательстве“ (= когда законодатель не определил тот или иной момент)

Напр.: Ст. 88 Трудового кодекса Республики Казахстан:

Ежегодный основной отпуск

*„Основной оплачиваемый ежегодный отпуск работникам предоставляется продолжительностью 24 календарных дня, если большее количество дней не предусмотрено настоящим Кодексом, иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, **коллективным договором** и актами работодателя.“*



Взаимодействие тарифных соглашений & коллективных договоров

Необходимым условием для коллективных договоров являются **оговорки, допускающие отклонения** в соответствующих тарифных соглашениях. Социальные партнеры предусматривают оговорки, как правило, в тех вопросах, решать которые разумно на уровне предприятия (но это не касается системы и размера оплаты труда!)

Напр.: региональное тарифное соглашение для электротехнической и металлообрабатывающей промышленности севера Германии

Распределение еженедельного регулярного рабочего времени

„Установленная тарифным соглашением продолжительность рабочего времени составляет в неделю 35 часов без учета перерывов.“

„Индивидуальное регулярное еженедельное рабочее время может быть равномерным или неравномерным образом распределено по рабочим дням с понедельника по пятницу с фиксацией **в коллективном договоре.**“

Взаимодействие тарифных соглашений & коллективных договоров

Необходимым условием для коллективных договоров являются **оговорки, допускающие отклонения** в соответствующих тарифных соглашениях. Социальные партнеры предусматривают оговорки, как правило, в тех вопросах, решать которые разумно на уровне предприятия (но это не касается системы и размера оплаты труда!)

Напр.: региональное тарифное соглашение для электротехнической и металлообрабатывающей промышленности севера Германии

Распределение регулярного еженедельного рабочего времени

*„В случае необходимости обеспечения непрерывного производственного процесса для заключения **коллективного договора** о распределении индивидуальной нормы еженедельного рабочего времени требуется согласие **сторон тарифного соглашения.**“*

Инструмент „Коллективный договор“

Коллективные договоры регулируют как **условия труда** (= нормативная часть), так и **отношения сторон коллективного договора друг к другу** (= обязательственная часть).

К **обязательственной части** относятся права и обязанности сторон коллективного договора. Например: обязательство воздерживаться от забастовок, реализовывать все достигнутые договоренности и требовать того от своих членов, арбитражные соглашения, период действия и срок уведомления о расторжении коллективного договора...

К **нормативной части** относятся кроме прочего следующие нормы:

- формат заключения (например, трудовой договор – в письменной форме),
- содержание (напр., время работы, тарифные разряды, отпуск) и
- вопросы завершения (ограничение срока действия, сроки расторжения) Трудовых отношений.

Когда действие коллективного договора распространяется на трудовые отношения

Первая возможность:

Коллективный договор действует тогда, когда работник является членом профсоюза, заключившего коллективный договор, и когда работодатель также связан коллективным договором. Это может происходить либо потому, что работодатель является членом объединения работодателей, заключившего тарифное соглашение ("региональное тарифное соглашение"), либо потому, что работодатель сам является стороной тарифного соглашения ("корпоративное" соглашение или индивидуальный коллективный договор).

Когда действие коллективного договора распространяется на трудовые отношения

Вторая возможность:

Федеральное министерство труда и социальных вопросов объявляет тарифное соглашение обязательным для всех. В этом случае коллективный договор применяется в силу обязательности для исполнения.

Условия: **общее заявление** сторон тарифного соглашения и **согласие** тарифной комиссии (состоит из членов головных объединений работодателей и работников + представителей высшей трудовой инстанции федеральной земли)

Когда действие коллективного договора распространяется на трудовые отношения

Третья возможность:

Коллективный договор применяется потому, что работник договорился с работодателем в трудовом договоре о применении к трудовым отношениям некоторых (или всех) тарифных соглашений. Нормы тарифного соглашения применяются через индивидуальную договоренность («**присоединение**»).

Членство работника в профсоюзе в данном случае не имеет значения. Работодатель также не обязан быть членом объединения работодателей.

Преимущества коллективных договоров для работодателей

- Коллективные договоры обеспечивают защиту от постоянных забастовок и укрепляют спокойствие на производстве.
- Коллективные договоры обеспечивают компаниям экономию времени и средств, а также правовую определенность.
- В частности, коллективные договоры, заключаемые на несколько лет, дают работодателю значительную определенность в планировании расходов на персонал и затрат на регулирование сфер, не связанных с оплатой труда, таких как рабочее время, предоставление отпуска или больничного листа.

Преимущества коллективных договоров для работодателей

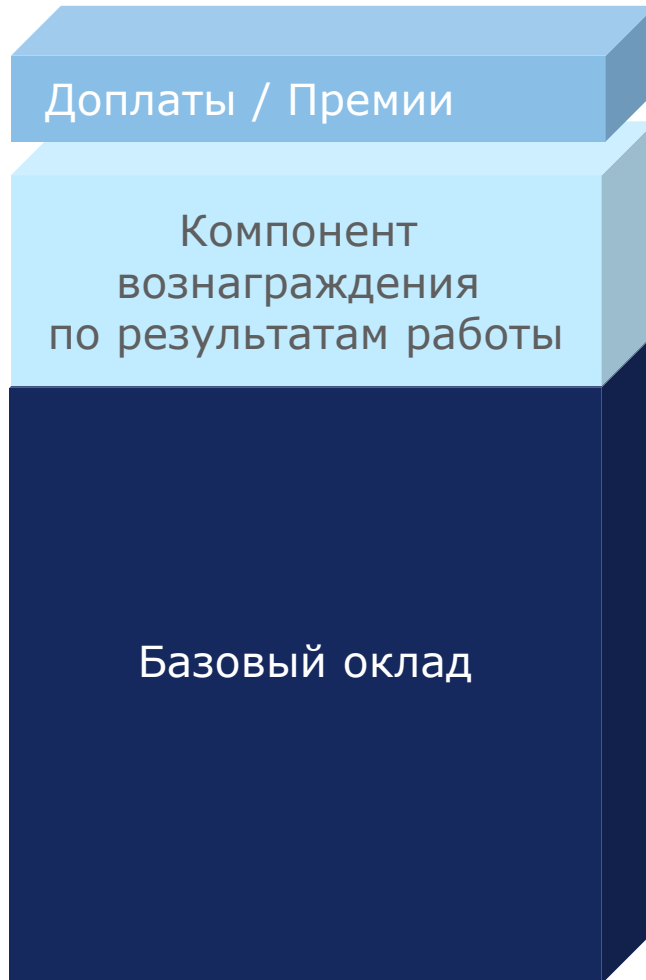
- Коллективные договоры обеспечивают производственную гибкость
- С помощью регионального тарифного соглашения партнеры по коллективным переговорам могут удовлетворить конкретные потребности своей отрасли. Они лучше, чем кто-либо другой, могут оценить экономическую ситуацию и достичь соглашений, приемлемых для всех предприятий отрасли.
- Гибкие элементы коллективного договора, например, оговорки, допускающие отклонения для компаний, испытывающих экономические трудности, или коридоры рабочего времени, обеспечивают его широкую популярность.
- Коллективные договоры могут адаптировать и формировать законодательные требования в зависимости от специфики предприятий.

Преимущества коллективных договоров для работодателей

- Коллективные договоры способствуют формированию положительного имиджа компании или отрасли.
- Соблюдение коллективных договоров - это знак качества и преимущество в конкурентной борьбе за учеников и специалистов. Заявление "Мы платим в соответствии с коллективным договором" дает соискателям уверенность в конкретных условиях работы в компании..
- Гибкая система оплаты труда предоставляет компаниям необходимое пространство для маневра
- Гибкость составляющих оплаты труда на уровне компании часто является существенным элементом условий договоренностей об оплате труда. В течение срока действия отраслевого тарифного соглашения такое регулирование может лучше учитывать индивидуальную ситуацию компаний, например, в случае экономических колебаний.

Определение требований & дифференциация оплаты

Компоненты оплаты труда



Основа расчета

Повод для получения

- постоянно или непостоянно

Результат труда / поведение
(= КАК)

- какой результат труда имеет сотрудник?

- какова трудовая дисциплина сотрудника?

Требования
(= ЧТО)

Какие требования предъявляет работа к сотруднику?

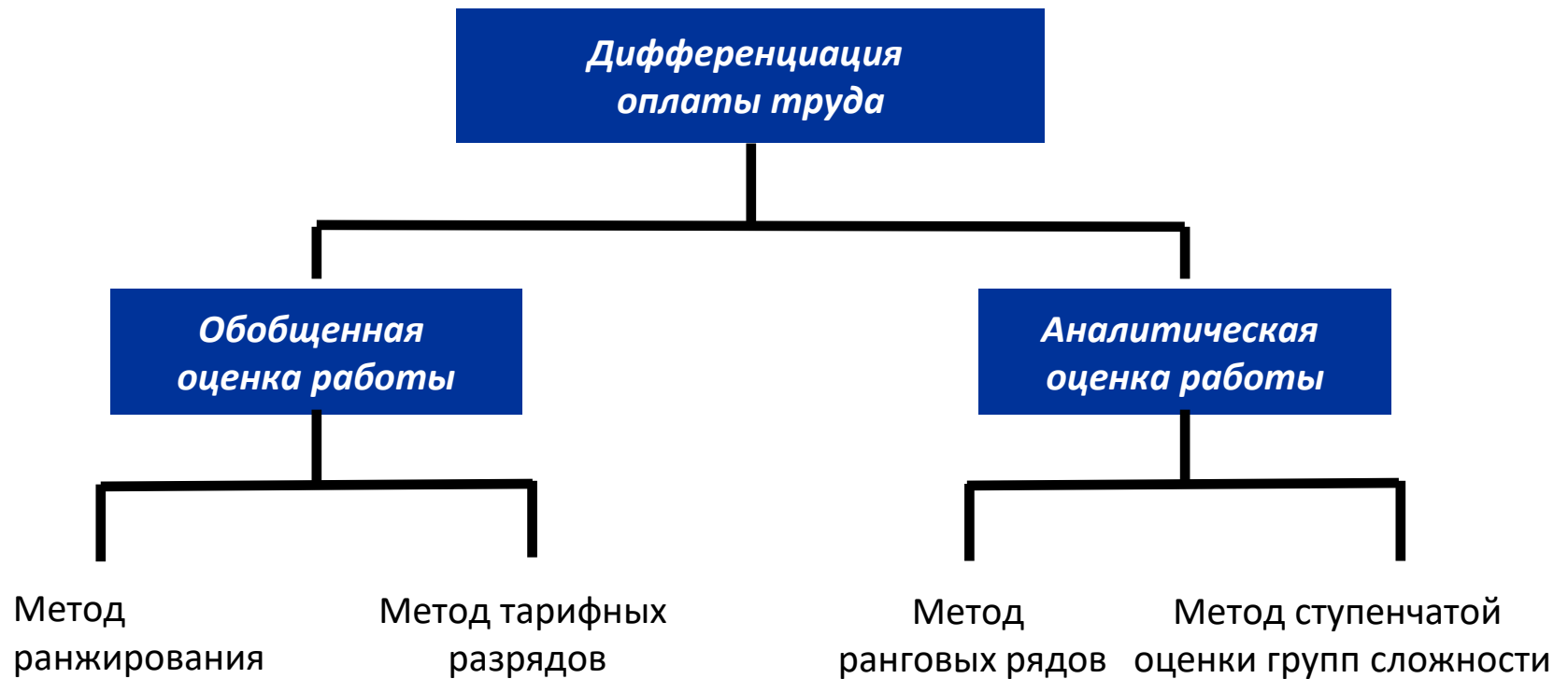
Определение требований & дифференциация оплаты

Оценка работы:

- Предметом рассмотрения является определение и оценка объективных требований, которые система труда предъявляет к работнику (т.е. **независимо от личностных качеств**).
- Оценка труда часто используется для дифференциации оплаты на основе предъявляемых требований.
- Основная идея: деятельность с более высокими требованиями требует более высокого вознаграждения (= зарплата/оклад), чем деятельность с более низкими требованиями.

Определение требований & дифференциация оплаты

Принципы дифференциации платы в зависимости от требований к работнику



Определение требований & дифференциация оплаты

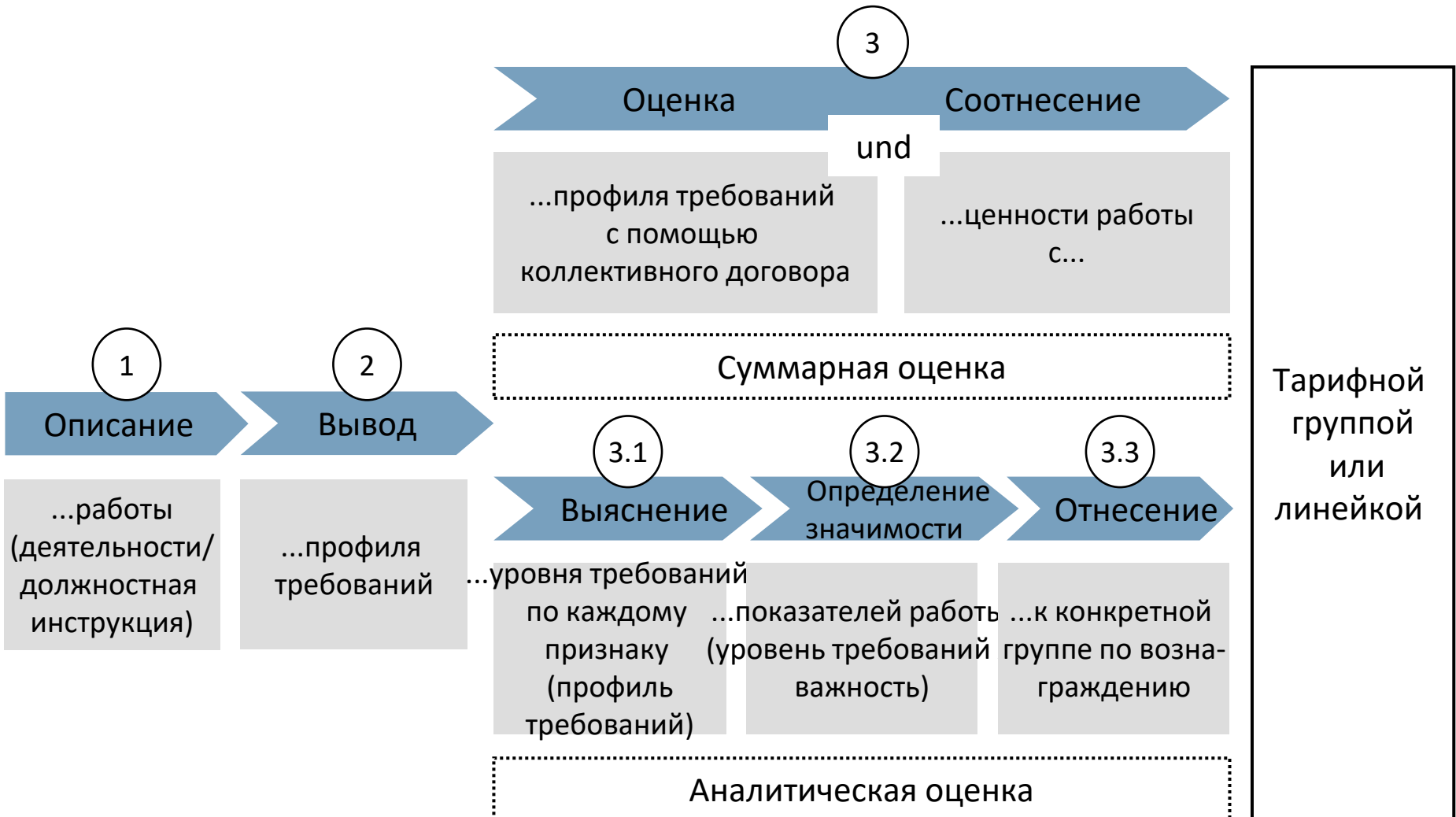
1. Метод обобщения в оценке работы

- это учет и оценка требований системы труда в целом
- Определенный таким образом уровень требований приписывается к определенной категории вознаграждения.

2. Аналитический метод оценки работы

- рабочие операции разбиты по отдельным типам требований
- уровень требований определяется для каждого отдельного признака требования
- Полученные значения ценности работы взвешиваются и в сумме приписываются к определенной категории вознаграждения.

Определение требований & дифференциация оплаты



Определение требований & дифференциация оплаты

Описание работы => опорная рамка: система труда
Кто поддерживает, кто согласовывает?

Задача: кто выставляет требование? Какие вводные?

Выполнение: смысл задачи, основные шаги по выполнению, необходимый опыт, вспомогательные средства?

Представление результата: результат выполненной работы

Определение требований & дифференциация оплаты

Принцип количественной оценки уровня требований	Метод качественного анализа профиля требований	
	Аналитическое рассмотрение (С разбивкой на типы требований)	Обобщенный вид
Ранжирование	Метод ранжирования (с отдельным или связанным распределением)	Процедура ранжирования
Градации	Метод ступенчатых значений (с отдельным или связанным взвешиванием)	Методика каталога (порядок оплаты по группам)

Определение требований & дифференциация оплаты

Выписка из рамочного соглашения по оплате труда с *n* группами оплаты труда **для целой отрасли** (например, электротехническая и металлообрабатывающая промышленность Северной Германии)

Группы-/
Метод каталога

Тарифная группа 5:

Выполнение заданий и/или квалифицированная работа, выполнение которой в основном определено инструкцией.

Требуются знания и навыки, которые обычно приобретаются в ходе законченного профильного профессионального обучения продолжительностью не менее трех лет

Описания групп оплаты труда определяются **коллективным договором**. Должностная инструкция сопоставляется с абстрактными описаниями функционала тарифных групп и привязывается к нему в соответствии с требованиями.

Определение требований & дифференциация оплаты

Тарифная группа 3:

Деятельность, процедура и исполнение которой в значительной степени определены.

Требуется знание работ и материалов или специальные навыки выполнения работ, которые обычно приобретаются в результате **систематического обучения продолжительностью более четырех недель.**

Тарифная группа 9:

Сложная **область задач** в **рамках директив.**

Требуются знания и навыки, которые обычно приобретаются в рамках **законченного высшего образования.**

Определение требований & дифференциация оплаты

Выдержка из рамочного соглашения по оплате труда с n тарифными группами для **целой отрасли, включая примеры** (например, отрасль производства пластмасс)

Тарифная группа 3

Работники, выполняющие работы, для которых требуется обучение продолжительностью до 8 недель, сверх такового для тарифной группы 2 или приобретшие необходимые для этой деятельности навыки за счет более длительного профессионального опыта.

Ориентировочные примеры:

- Работа на станках с различными рабочими процессами
- Контроль поступающих товаров (например, измерение, взвешивание, подсчет)
- Простой стандартизированный контроль качества
- Складские, отгрузочные и упаковочные работы

Bsp.: Südwestdeutsche Kunststoffindustrie

Определение требований & дифференциация оплаты

Выдержка из рамочного соглашения по оплате труда с n тарифными группами для **целой отрасли, включая примеры** (например, отрасль производства пластмасс)

Тарифная группа 5

Работники, осуществляющие деятельность, для которой необходимы знания и навыки, которые были приобретены в результате полного профессионального обучения **продолжительностью не менее 3 лет** по признанной или эквивалентной профессии в соответствии с Законом о профессиональном обучении.

Ориентировочные примеры:

- Делопроизводство в коммерческой или технической области
- Наладка, контроль, эксплуатация и управление производственным оборудованием
- Ремонт оборудования, машин или установок
- Изготовление, сборка, установка или ремонт оборудования, машин и т.д.
- Программирование простых приложений для ПК и баз данных...

Bsp.: Südwestdeutsche Kunststoffindustrie

Определение требований & дифференциация оплаты

Выдержка из рамочного соглашения по оплате труда с n тарифными группами
(особые группы работников)

Напр.: занятые в области светового оборудования, технического оснащения и звука (государственные служащие)

Тарифная группа 9a

1. **Старший мастер театра**, которому на постоянной основе подчинены по технической части не менее двух мастеров на одной сцене. *или*
2. **Театральный мастер** сценических площадок со сложным оборудованием или сцен с упрощенным оснащением, которые на постоянной основе обслуживают не менее 30 технических работников [...].

Тарифная группа 8

Мастера по свету, театральные звукооператоры, инспекторы сцены, которым на постоянной основе подчинены более 75 работников.

Тарифная группа 3

Работники в области света, техники и звука с деятельностью, **требующей углубленного ознакомления или технической подготовки.**

Определение требований & дифференциация оплаты

Выдержка из рамочного соглашения по оплате труда с n тарифными группами
(особые группы работников)

Напр.: занятые в области светового оборудования, технического оснащения и звука (государственные служащие)

Театральные мастера ("заведующие постановочной частью") - это сотрудники, которые во время репетиций и спектаклей, на которые они назначены, отвечают за техническое обеспечение. Во время репетиций и спектаклей, на которые они назначены, они отвечают за техническое оборудование (в частности, за установку сцены, подъем и спуск декораций), за исключением светового оборудования.

Театральные звукооператоры (электроакустики) - это сотрудники, занимающиеся эксплуатацией и обслуживанием электроакустических систем под художественным началом театрального звукорежиссера или художественного руководителя.

Инспекторы сцены - это сотрудники, в обязанности которых также входит проверка правильности работы со зрителем, выполнение правил внутреннего распорядка, учет платы за гардероб, программки и т.д.

Определение требований & дифференциация оплаты

Принцип количественной оценки уровня требований	Метод качественного анализа профиля требований	
	Аналитическое рассмотрение (С разбивкой на типы требований)	Обобщенный вид
Ранжирование	Метод ранжирования (с раздельным или связанным распределением)	Процедура ранжирования
Градация	Метод ступенчатых значений (с раздельным или связанным взвешиванием)	Методика каталога (порядок оплаты по группам)

Определение требований & дифференциация оплаты

Метод ступенчатых значений

группами целой

Выдержка из рамочного соглашения по оплате труда с n тарифными группами отрасли (напр.: электротехническая и металлообрабатывающая промышленность федеральной земли Северный Рейн-Вестфалия)

Признаки требований:

- Умения (рабочие знания или специальные знания и профессиональный опыт)
- Возможность действовать и принимать решения
- Сотрудничество
- Лидерство

Характеристики определяются **коллективным договором**.

Каждая должность оценивается индивидуально с точки зрения требуемых характеристик, и ей присваивается определенный уровень квалификации..

Определение требований & дифференциация оплаты

Сопоставление должностной инструкции с каждой характеристикой требований и определение балльной оценки каждой характеристики требований.

Характеристика требований	Ступени оценки рабочей задачи		Баллы	
Умения Рабочие навыки	1	Рабочие задачи, требующие навыка, который приобретается в ходе обучения продолжительностью до одной недели.	6	
	2	Рабочие задачи, требующие навыка, который приобретается в ходе обучения продолжительностью до четырех недель.	12	
	3	Рабочие задачи, требующие навыка, который приобретается в ходе обучения продолжительностью не менее четырех недель.	18	
	4	Рабочие задачи, требующие навыка, который приобретается в ходе обучения продолжительностью не менее трех месяцев.	25	
	5	Рабочие задачи, требующие навыка, который приобретается в ходе обучения продолжительностью не менее шести месяцев.	32	
	6	Рабочие задачи, требующие навыка, который приобретается в ходе обучения продолжительностью от одного года.	40	

Bsp.: M+E Industrie; Metall NRW

Определение требований & дифференциация оплаты

Сопоставление должностной инструкции с каждой характеристикой требований и определение балльной оценки каждой характеристики требований.

Характеристика требований	Ступени оценки рабочей задачи		Баллы	
	7	8	9	10
Умения Профессиональные знания	7	Рабочие задачи, требующие умений, которые, как правило, приобретаются в процессе законченного обучения [...] продолжительностью не менее 2 лет .	48	
	8	Рабочие задачи, требующие умений, которые, как правило, приобретаются в процессе законченного обучения [...] продолжительностью не менее 3 лет .	58	
	9	Рабочие задачи, требующие умений и навыков, которые обычно приобретаются в процессе обучения по признанной учебной профессии и дополнительной признанной специализации в течение 1 года.	69	
	10	Рабочие задачи, требующие умений и навыков, которые обычно приобретаются в процессе обучения по признанной учебной профессии и дополнительной признанной специализации в течение 2 лет.	81	
	11	Рабочие задачи, требующие умений и навыков, которые обычно приобретаются при получении законченного среднего профессионального образования .	94	
	12	Рабочие задачи, требующие умений и навыков, которые обычно приобретаются в результате получения законченного высшего образования .	108	

Bsp.: M+E Industrie; Metall NRW

Определение требований & дифференциация оплаты

Сопоставление должностной инструкции с каждой характеристикой требований и определение балльной оценки каждой характеристики требований.

Характеристика требований	Ступени оценки рабочей задачи		Баллы	
Умения Профессиональный опыт	1	Рабочие задачи, для выполнения которых помимо специальных знаний требуется профессиональный опыт продолжительностью не менее одного-трех лет.	6	
	2	Рабочие задачи, для выполнения которых помимо специальных знаний требуется профессиональный опыт продолжительностью более трех лет	12	

Bsp.: M+E Industrie; Metall NRW

Определение требований & дифференциация оплаты

Сопоставление должностной инструкции с каждой характеристикой требований и определение балльной оценки каждой характеристики требований.

Характеристика требований	Ступени оценки рабочей задачи		Баллы	
Объём полномочий и возможность принятия решений	1	Выполнение рабочего задания подробно расписано.	2	
	2	Выполнение рабочей задачи в значительной степени расписано.	10	
	3	Выполнение рабочей задачи частично расписано	18	
	4	Выполнение рабочего задания происходит в основном самостоятельно, без инструкций.	30	
	5	Выполнение рабочего задания осуществляется самостоятельно без инструкций.	40	

Bsp.: M+E Industrie; Metall NRW

Определение требований & дифференциация оплаты

Сопоставление должностной инструкции с каждой характеристикой требований и определение балльной оценки каждой характеристики требований.

Характеристика требований	Ступени оценки рабочей задачи		Баллы	
Сотрудничество	1	Выполнение рабочей задачи практически не требует общения и взаимодействия.	2	
	2	Выполнение рабочей задачи требует регулярного общения и взаимодействия.	4	
	3	Выполнение рабочей задачи требует регулярного общения и сотрудничества, а также периодической координации действий	10	
	4	Выполнение рабочей задачи требует регулярного общения, сотрудничества и координации	15	
	5	Выполнение рабочей задачи требует высокой степени коммуникации, сотрудничества и координации.	20	

Bsp.: M+E Industrie; Metall NRW

Определение требований & дифференциация оплаты

Сопоставление должностной инструкции с каждой характеристикой требований и определение балльной оценки каждой характеристики требований.

Характеристика требований	Ступени оценки рабочей задачи		Баллы	
Руководящие функции	1	Выполнение рабочей задачи не требует выполнения руководящих функций.	0	
	2	Для выполнения поставленной задачи необходимо квалифицированно инструктировать, направлять и поддерживать сотрудников.	5	
	3	Выполнение рабочей задачи требует соответствующего использования, поддержки, продвижения и мотивации сотрудников для достижения поставленных целей.	10	
	4	Выполнение рабочей задачи требует разработки целей и рационального использования, поддержки, продвижения и мотивации сотрудника для достижения поставленных целей.	20	

Bsp.: M+E Industrie; Metall NRW

Определение требований & дифференциация оплаты

Результат: общая сумма пунктов по всем четырем характеристикам

Кроме того, коллективным договором формируются n тарифных групп, которым соответствуют эти суммарные баллы. Пример:

Тарифная группа	Диапазон общих баллов
1	10 – 15
2	16 – 21
...	...
10	89 – 101
...	...
14	143 – 170

Bsp.: M+E Industrie; Metall NRW

Определение требований & дифференциация оплаты

Оценка
профессии
по HAY Group

Подход компании HAY:

1. Шаг: определение требований к рабочему месту.
 2. Шаг: оценка по определенным критериям.
- ➔ и здесь в основу положен **аналитический подход**

Функция на 100% выражается в

- знании
- мышлении
- ОТВЕТСТВЕННОСТИ

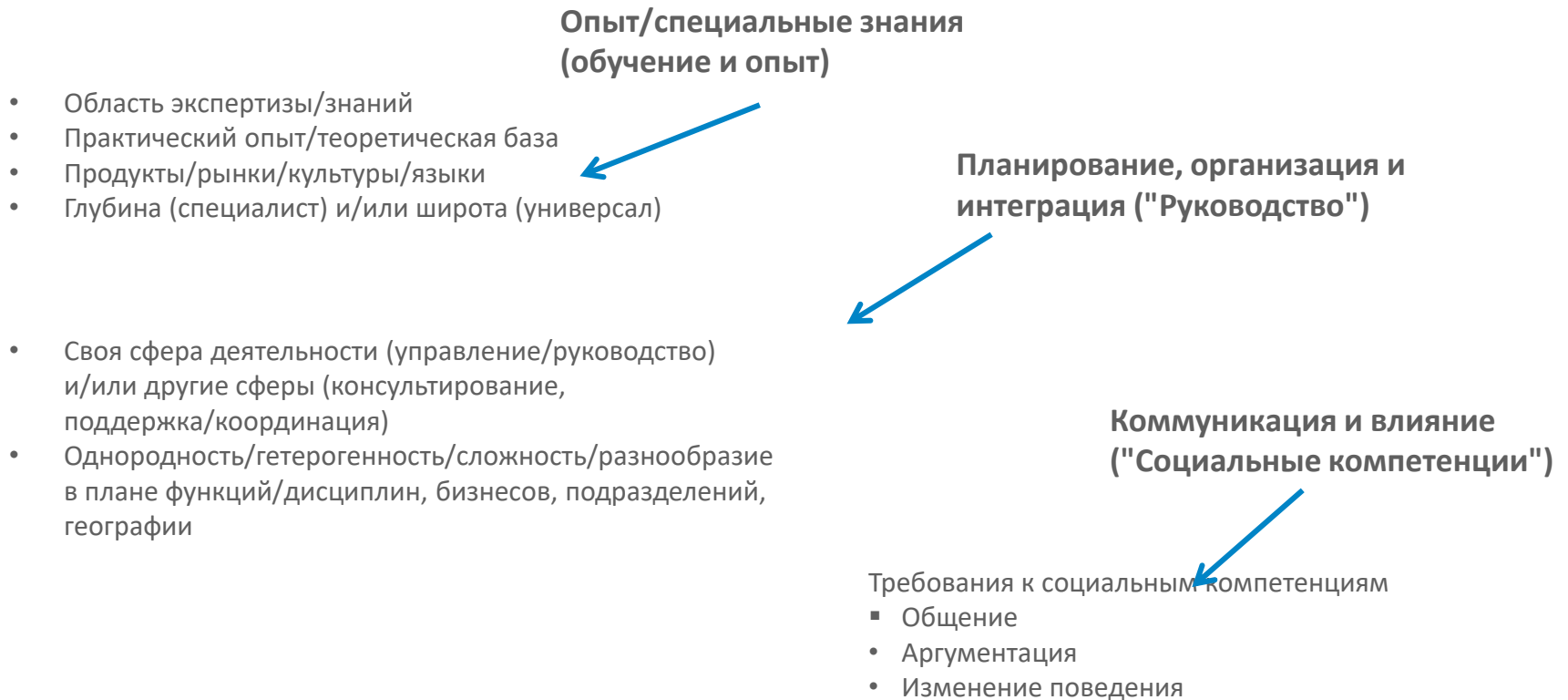
Определение требований & дифференциация оплаты

3 критерия	8 измерений	Баллы
<p>Знания (KN) Know-how</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Опыт/специальные знания (обучение и опыт) • Планирование, организация и интеграция (лидерство) • Коммуникация и влияние (социальные компетенции) 	<p>KN-баллы</p>
<p>Мыслительные способности/ решение проблем (PS) Problem Solving</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Рамки мышления - свобода мышления (оперативное/стратегическое мышление) • Требование к мышлению - комплексность проблемы (креативность) 	<p>PS-баллы</p>
<p>Ответственность (AC) Accountability</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Свобода действий • Масштаб (сфера влияния) • Тип влияния 	<p>AC-баллы</p>

= Stellenwert
Bsp.: HAY

Определение требований & дифференциация оплаты

Пример: знания



Определение требований & дифференциация оплаты

Пример: масштабирование опыта / знаний по предмету

А	<p>Базовые знания (неквалифицированные) Базовые знания арифметики, чтения и письма, а также знание простых рабочих инструкций и процессов, которые можно приобрести посредством коротких объяснений.</p>
Б	<p>Базовые технические знания (систематическое обучение) Знание стандартизированных рабочих процессов и методов, общих фактов/данных и информации и/или использование простого рабочего оборудования/оборудования, машин и материалов. Знание - это я. д. Р. приобретен в результате обучения на рабочем месте.</p>
С	<p>Общие/Процессы/Процедуры (систематическое обучение) Практические или методические навыки в конкретных областях специализации, в том числе связанные с использованием специализированного оборудования. Знания обычно приобретаются посредством профессиональной подготовки.</p>
Д	<p>Продвинутый опыт/повышение квалификации Широкие или специализированные знания методов, техник и процедур/процессов с дополнительными базовыми знаниями основополагающих теорий. Знания обычно приобретаются посредством дальнейших квалификационных мероприятий или широкого практического опыта.</p>
Э	<p>особые навыки Всестороннее знание предметной области, области специализации, имеющее научный характер, построенное на понимании теоретических понятий и принципов, а также соответствующих связей. Это знание есть я. д. Р. приобретен в результате научной/академической подготовки или благодаря обширному практическому опыту.</p>
Ф	<p>Экспертные знания Широкий и/или глубокий опыт в специализированной области, необходимый для полного владения разнообразными процедурами и прецедентами и/или очень сложными концепциями и принципами. Эти знания обычно приобретаются посредством очень глубокого и/или обширного опыта и основаны, т.е. д. Р. на основе хорошего научного/академического образования.</p>
Г	<p>Комплексное освоение профильных направлений Знание нескольких различных предметных областей и/или базовое понимание концепций, принципов и методов. Эти знания обычно приобретаются благодаря обширному деловому опыту или очень глубоким знаниям в узкоспециализированной области.</p>
ЧАС	<p>Признанный авторитет Эта роль требует превосходных технических знаний и владения принципами, теориями и приложениями по специальности или другой научной области. Этот уровень будет я. д. Р. связан с постоянной новаторской работой.</p>

Bsp.: HAY

Виды тарифных соглашений (коллективных договоров)

по **содержанию**:

- общее тарифное соглашение
 - рамочное тарифное соглашение об оплате труда
 - тарифное соглашение об оплате труда
 - лизинг велосипедов
 - тарифное соглашение о примирительных процедурах
- (напр., толкование содержания & ход тарифных переговоров)

по **территориальному** признаку:

- коллективный договор предприятия
- тарифное соглашение региона (напр., федеральной земли)
- общенациональное тарифное соглашение

по **профильному** признаку:

- тарифное соглашение сектора экономики (напр., электротехника и металлообработка, госслужба...)
- тарифное соглашение отрасли (напр., полиграфия, текстиль, ремонт автомобилей...)

Виды тарифных соглашений

В общих тарифных соглашениях обычно регулируются вопросы рабочего времени, надбавок и премий, отпуска, продолжения выплаты заработной платы, оплачиваемого отгула, сроков уведомления об увольнении и т.д.,

Рамочные тарифные соглашения об оплате труда содержат порядок группировки, принципы дифференциации оплаты труда, соотношение тарифных групп и положения о компонентах оплаты труда, зависящих от результатов работы.

Тарифные соглашения об оплате труда определяют конкретную величину вознаграждения.

Специальные тарифные соглашения регулируют отдельные вопросы, напр., мобильную работу, лизинг велосипедов и т.д.

Неотъемлемыми частями каждого тарифного соглашения являются...

Действует для всех тарифных соглашений

Реквизиты

- Кто заключает тарифное соглашение – стороны договора

При необходимости преамбула

- Смысл и цель тарифного соглашения (также как помощь в интерпретации)

Сфера действия

- Область применения территориальная/корпоративная/личная
- Группы, которые не охвачены (и не должны) тарифным соглашением

Заключительные положения

- Дата вступления в силу
- Срок действия
- Сроки уведомления
- Обязательства по ведению переговоров, если таковые имеются

Предмет регулирования тарифного соглашения

Общее тарифное
соглашение

Начало и прекращение трудовых отношений

- Трудовой договор
- Испытательный срок
- Срок действия договора
- Обязанности работника по информированию
- Основания для прекращения трудового договора
- Сроки уведомления и форма уведомления
- Рекомендации и трудовые документы

Предмет регулирования тарифного соглашения

Общее тарифное
соглашение

Рабочее время

- Регулярное еженедельное рабочее время (вариант: годовое рабочее время)
- Распределение регулярного рабочего времени
- Начало и окончание рабочего времени
- Сверхурочные работы, поздние часы, работа в ночное время, работа по воскресеньям и в праздничные дни
- Если применимо, порядок работы по сменам
- Если применимо, регламент перерывов
- Если применимо, учет рабочего времени
- Неполный рабочий день, если применимо
- Рабочее время в командировках, если применимо

Предмет регулирования тарифного соглашения

Общее тарифное
соглашение

Доплаты

- Доплаты за сверхурочную работу
- Доплаты за работу в позднее время, в ночное время, в воскресные и праздничные дни

Отпуск

- Продолжительность отпуска
- Дополнительные отпускные выплаты

Предмет регулирования тарифного соглашения

Общее тарифное
соглашение

Прочие выплаты

- Продолжение выплаты заработной платы в случае болезни
- Выплаты наследникам в случае смерти работника
- Нетрудоспособность / освобождение от работы
- Другие вознаграждения (премии к юбилею и т.д.), если они предусмотрены

Истечение сроков предъявления требований по коллективному договору или сроки давности

Прочее

- Возможно, совместительство, обязанность соблюдать конфиденциальность, ответственность сотрудников, дальнейшее обучение/квалификация

Предмет регулирования тарифного соглашения

Рамочное тарифное
соглашение об оплате
труда

- Система вознаграждения (в т.ч. соотношение между тарифными группами)
- Принципы деления на группы
- Компоненты вознаграждения - например, премии по результатам работы или бонусы
- Если применимо, другие бонусы, например, рождественская премия
- Функциональные бонусы, если применимо
- Расчет вознаграждения
- Выплата вознаграждения

**Здесь не регламентируется размер вознаграждения
(зарплаты/оклада)!**

Предмет регулирования в отраслевых тарифных соглашениях

Дополнительные или отклоняющиеся от регионального тарифного соглашения положения, применимые только к конкретной отрасли.

Типичные для отрасли условия труда

- Изменение места работы
- Маршрут движения к/от строительных площадок или рабочих мест
- Дежурства по вызову
- Рабочая готовность и надбавка за нее

Режим рабочего времени/отпуска, характерный для отрасли

- Нетипичное рабочее время и/или правила предоставления перерывов
- Нестандартные правила предоставления отпусков

Предмет регулирования в отраслевых тарифных соглашениях

Дополнительные или отклоняющиеся от регионального тарифного соглашения положения, применимые только к конкретной отрасли.

Охрана труда

- Пригодность к работе или медицинское освидетельствование
- средства индивидуальной защиты
- надбавки за работу в трудных условиях

Компенсация за работу с выездом / командировки / езда за рулем и т.п.

Формальные примечания к тарифным соглашениям

- Не копируйте то, что уже регламентировано в других местах (например, в трудовом кодексе или законах). Исключение: это служит для облегчения понимания.
- Тарифные соглашения стандартизируют права и обязанности. Они должны быть сформулированы настолько конкретно, чтобы не требовать дополнительного толкования.
- Создание возможностей для отступления от правил компании (открывающие оговорки), которые позволяют сторонам создавать индивидуальные решения для конкретной компании.
- Тарифное соглашение должно быть тематическим и содержать логическую структуру - при этом могут возникать противоречия: например, отпуск включающий его оплату, против оплаты отпускных как компонента вознаграждения.
- В тех случаях, когда требуется согласие работников или профсоюза с принятыми положениями, необходимо предусмотреть возможность обращения работодателя в арбитраж и т.д. в случае отказа предоставить свое согласие.