

---

**Анатолій Радчук,**

главный специалист по правовым вопросам Управления по персоналу ОАО «Сумское машиностроительное научно-производственное объединение им. М. В. Фрунзе»

**Елена Беловодская,**

доцент кафедры маркетинга Сумского государственного университета, канд. экон. наук, доцент

## **Дополнительные по сравнению с законодательством трудовые и социально-бытовые льготы**

Правовым основанием предоставления дополнительных трудовых и социально-бытовых льгот является КЗоТ Украины, статьей 9' которого предусмотрено, что предприятия, учреждения, организации (далее – предприятия) в пределах своих полномочий и за счет собственных средств могут устанавливать дополнительные по сравнению с действующим законодательством Украины трудовые и социально-бытовые льготы для работников.

Предприятие может материально поощрять работников медицинских, детских, культурно-просветительных, учебных и спортивных учреждений, организаций общественного питания и организаций, обслуживающих трудовой коллектив и не входящих в его состав.

Таким образом, КЗоТ Украины регулирует прежде всего трудовые отношения, и содержание статьи 9' КЗоТ Украины свидетельствует о распространении его положений и на отношения, связанные с социально-бытовым и социально-культурным обслуживанием работников за счет средств предприятия, что можно отнести к определенной части трудовых отношений.

В КЗоТ Украины отсутствует единство терминологии относительно отношений, связанных с социально-бытовым и социально-культурным обслуживанием работников. Вместе с тем, статьей 200 КЗоТ Украины регулируется порядок рассмотрения вопросов о поощрении молодых работников, распределения для них жилья, мест в общежитии, использование средств на развитие культурно-массовой и спортивной работы на условия коллективного договора. Кроме того, в статьях 248, 250 КЗоТ Украины косвенно говорится о жилищно-бытовом обслуживании, соблюдении предприятием законодательства о труде и социально-экономических прав работников, о материальном обеспечении культурно-массовой, оздоровительной, физкультурной и спортивной работы.

Прямое установление взаимных обязательств сторон по регулированию социально-экономических отношений в части обеспечения жилищно-бытового, культурного, медицинского обслуживания, организации оздоровления и отдыха работников и др. предусматривают статьи 10, 13 КЗоТ Украины. Так, частью 3 статьи 13 КЗоТ Украины установлено, что коллективный договор может предусматривать дополнительные по сравнению с действующим законодательством и соглашениями гарантии, а также социально-бытовые льготы. При этом статьями 5, 7 Закона Украины «О коллективных договорах и соглашениях» от 1 июля 1993 года № 3356 (далее – Закон № 3356) допускается возможность внесения в коллективный договор условий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством Украины, и только такие нормы имеют юридическую силу и считаются не противоречащими законодательству.

Заключение соглашений на национальном (государственном), отраслевом и региональном уровнях в Украине является ключевым элементом становления и функционирования системы социального партнерства. В этой связи с 1991 года действует практика переговоров и заключения генерального соглашения, что дает основание для вывода о том, что в настоящее время коллективный договор на предприятии заключается не только на основе законодательства, но и соглашений, действие которых распространяется на стороны коллективного договора.

Часть 1 статьи 8 Закона № 3356 предписывает предусмотрение в генеральном соглашении основных принципов и норм реализации социально-экономической политики и

---

трудовых отношений, в частности, по удовлетворению духовных потребностей населения. Так, в *отраслевом соглашении* необходимо устанавливать:

- минимальные социальные гарантии, компенсации и льготы в области труда и занятости;
- жилищно-бытовое, медицинское, культурное обслуживание, организацию оздоровления и отдыха.

Относительно *региональных соглашений* указывается, что они должны устанавливать нормы социальной защиты наемных работников, а также включать высшие по сравнению с генеральным соглашением социальные гарантии, компенсации и льготы.

Указанные соглашения распространяют свои действия на предприятия, входящие в сферу полномочий сторон, их подписавшим.

Законодательство, соглашения и коллективные договора находятся в субординационной зависимости, соглашения и коллективные договора не должны противоречить действующему законодательству Украины.

Статьей 16 КЗоТ Украины установлено, что условия коллективного договора, ухудшающие по сравнению с действующим законодательством и соглашениями положение работников, являются недействительными (ничтожными). Они не подлежат рассмотрению при коллективных и индивидуальных трудовых спорах, не влекут никаких юридических последствий.

Таким образом, дополнительные трудовые и социально-бытовые льготы должны быть включены в коллективный договор. Включение на основании статьи 13 КЗоТ Украины в разделе «Материальное обеспечение, гарантии, компенсации и льготы коллективного договора» дополнительных по сравнению с действующим законодательством и соглашениями гарантий, социально-бытовых льгот, обеспечения жилищно-бытового, культурного, медицинского обслуживания, организации оздоровления и отдыха работников является обязательным для выполнения сторонами и распространяется на всех работников предприятия независимо от того, являются ли они членами профсоюзов или нет, а также на пенсионеров предприятия, штатных работников профсоюзных комитетов, зарегистрированных на предприятии, работников медико-санитарных учреждений, объектов отдыха, профилактики и сохранения здоровья работающих, культуры и спорта, обслуживающих работников предприятия.

Возможный перечень таких льгот представлен в *приложении 1*.

**Перечень дополнительных по сравнению с действующим законодательством трудовых и социально-бытовых льгот, включенных в коллективный договор машиностроительного предприятия за счет собственных средств**

№ пп	Наименование трудовых и социально-бытовых льгот								
1.	Предоставление преимущественного права при заключении трудовых договоров детям работников предприятия								
2.	Отказ собственника от права проводить реорганизацию или перепрофилирование предприятия, проводить иные изменения в организации производства и труда, влекущие за собой увольнение работников								
3.	Проведение консультаций работников по вопросам трудового, гражданского, семейного законодательства Украины								
4.	Обучение молодых специалистов, которые вошли в резерв кадров на выдвижение, а также изучение трудового и других отраслей законодательства Украины для всех работников среднего звена, старших мастеров и мастеров предприятия								
5.	Доплата работникам за работу в тяжелых, вредных и особенно тяжелых условиях труда в размере 4, 8, 12, 16, 20, 24 % от тарифной ставки или должностного оклада в зависимости от результатов аттестации рабочих мест								
6.	<p>Доплата за руководство производственной бригадой бригадиру, не освобожденному от основной работы, и звеном при условии выполнения производственных заданий соответствующего качества:</p> <table border="1" data-bbox="236 1041 1262 1232"> <thead> <tr> <th data-bbox="236 1041 539 1120">Численность рабочих</th> <th data-bbox="544 1041 1262 1120">В процентах от тарифной ставки наивысшего разряда, присвоенному рабочему бригады (звена)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="236 1120 539 1153">от 5 до 10 человек</td> <td data-bbox="544 1120 1262 1153">15</td> </tr> <tr> <td data-bbox="236 1153 539 1187">свыше 10 человек</td> <td data-bbox="544 1153 1262 1187">25</td> </tr> <tr> <td data-bbox="236 1187 539 1220">свыше 25 человек</td> <td data-bbox="544 1187 1262 1220">35</td> </tr> </tbody> </table> <p data-bbox="236 1232 1262 1344">Звеньевым, если численность звена превышает 5 человек, устанавливается доплата в размере до 50 % соответствующей доплаты бригадиру</p>	Численность рабочих	В процентах от тарифной ставки наивысшего разряда, присвоенному рабочему бригады (звена)	от 5 до 10 человек	15	свыше 10 человек	25	свыше 25 человек	35
Численность рабочих	В процентах от тарифной ставки наивысшего разряда, присвоенному рабочему бригады (звена)								
от 5 до 10 человек	15								
свыше 10 человек	25								
свыше 25 человек	35								
7.	Надбавки за высокое профессиональное мастерство, высокие достижения в труде, выполнение особо тяжелой работы на срок ее выполнения, работу в условиях режимных ограничений согласно положениям								
8.	Применение для отдельных высококвалифицированных работников месячных окладов вместо соответствующих тарифных ставок								
9.	Доплаты межразрядной разницы работающим индивидуально рабочим-повременщикам при выполнении работ, которые квалифицируются ниже присвоенным им разрядов								

1	2
10.	Выплата работникам, которые достигли юбилейной даты <sup>1</sup> , денежного вознаграждения в зависимости от непрерывного стажа работы: от 10 до 20 лет – 300 гривен; от 20 до 30 лет – 500 гривен; свыше 30 лет – 700 гривен.
11.	Выплата работникам, которые уволились с предприятия в связи в переходом на пенсию по инвалидности и не работают, которые достигли юбилейной даты выплата денежного пособия в размере 300 гривен
12.	Выплата работникам при увольнении в связи с выходом на пенсию выходного денежного пособия в размере среднемесячной заработной платы
13.	Выплата работникам при увольнении в связи с выходом на пенсию, имеющим почетное звание ветеранов предприятия, а также почетным донорам выходного денежного пособия в размере двух среднемесячных заработных плат
14.	Обеспечение высококалорийным питанием в день бесплатной сдачи крови донорами-работниками предприятия на сумму 100 гривен на одного донора
15.	Осуществление ежемесячной частичной компенсации: – работникам, которые пребывают на квартирном учете и проживают по договору найма или поднайма в жилых помещениях, которые принадлежат гражданам на правах собственности, в размере 200 гривен (выдается одному из членов семьи); – работники, которые прибыли для работы на предприятие с другой местности, и не имеют в городе проживания жилья или места в общежитии и проживают по договору найма или поднайма в жилых помещениях, которые принадлежат гражданам на правах собственности, в размере 200 гривен; – сиротам, которые проживают в общежитии в размере 70% стоимости оплаты жилья.
16.	Выплата работникам, которые возвратились на предыдущее место работы после срочной воинской или альтернативной (невоенной) службы, одноразовой материальной помощи в размере 250 гривен
17.	Предоставление беспроцентной ссуды сроком погашения до 18 месяцев
18.	Предоставление молодежи, которые обучаются без отрыва от производства, беспроцентных ссуд сроком погашения до 24 месяцев
19.	Предоставление первоочередного права на получение льготных путевок в пансионаты, дома и базы отдыха участникам Великой Отечественной войны, ликвидаторам последствий аварии на Чернобыльской АЭС, инвалидам труда, ветеранам труда, лицам, награжденным почетными званиями предприятия, почетным донорам, многодетным семьям и работникам тыла во время Великой Отечественной войны
20.	Снижение стоимости питания кухонным работникам баз отдыха, санатория-профилактория, оздоровительного центра, обрубщикам литейного цеха согласно смете
21.	Возмещение потерпевшим от травм, увечья и профессиональных заболеваний, которые не имеют стойкой утраты трудоспособности, затрат на лечение, медицинские препараты, проезд к месту лечения и обратно

<sup>1</sup> Юбилейными датами могут быть:

- 1) 50 лет для всех работников;
- 2) 45 лет для женщин, имеющих право на пенсию на льготных условиях по Списку № 1;
- 3) 55 лет для женщин, имеющих право на пенсию по возрасту;
- 4) 55 лет для мужчин, имеющих право на пенсию на льготных условиях по Списку № 2;
- 5) 60 лет для мужчин, имеющих право на пенсию по возрасту.

1	2
22.	Оплата счетов медицинских научно-исследовательских институтов и специализированных клиник за проведение ими сложных операций и медикаменты при лечении работников предприятия, их детей до 16 лет, консультаций и лечения детей-инвалидов в клинике «Вертебролог» и других медицинских учреждениях
23.	Пользование без оплаты препаратами из крови и кровью при лечении работниками предприятия, ветеранами Великой Отечественной войны и труда
24.	Предоставление компенсации до 35 гривен один раз в год за корректирующие очки работникам предприятия, которые их используют как средство индивидуальной защиты
25.	Выдача без оплаты путевок в оздоровительные центры работникам предприятия, которые имеют трех и более детей в возрасте до 16 лет, детям воинов-афганцев и детям-инвалидам, детям одиноких матерей, опекунам детей-сирот, детям участников ликвидации последствий аварии на Чернобыльской АЭС и лиц, приравненных к ним
26.	Содержание без оплаты или на льготных условиях в детских дошкольных учреждениях детей работников предприятия – участников ликвидации последствий аварии на Чернобыльской АЭС, воинов-афганцев, детей-одиноких матерей, детей сирот, детей-инвалидов, а также детей работников предприятия, которые имеют трех и более детей в возрасте до 16 лет
27.	Обеспечение работников и пенсионеров предприятия, которые проживают в домах с печным отоплением дровами-отходами по льготным ценам
28.	Проведение без оплаты доставки обслуживающего персонала к базам отдыха, санаторию-профилакторию, оздоровительным центрам, а также отдыхающих работников предприятия, их детей и пенсионеров
29.	Обеспечение перевозки работников предприятия по льготным ценам на работу и обратно из близ лежащих населенных пунктов, а также работающих на второй и третьей сменах внутри населенного пункта
30.	Обеспечение перевозки работников и пенсионеров предприятия в садовые массивы по льготным ценам
31.	Предоставление оплачиваемого отпуска на два дня для медицинского осмотра работников, которые пострадали в результате аварии на Чернобыльской АЭС, участникам событий в Афганистане, а также лицам, на которых распространяется действие Закона Украины «О статусе ветеранов войны, гарантии их занятости»
32.	Оказание материальной помощи малообеспеченным работникам предприятия, в том числе участникам войны, трудящихся тыла, инвалидам труда, многодетным семьям, одиноким матерям, которые воспитывают двух и более детей, неработающим пенсионерам, которые имеют почетные звания предприятия, а также участники ликвидации последствий аварии на Чернобыльской АЭС и работники, имеющие детей-инвалидов
33.	<p>Предоставление оплачиваемых дополнительных отпусков при:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– личном заключении брака – 3 дня;</li> <li>– рождении детей (отцу) – 1 день;</li> <li>– проходах на воинскую службу (родителям) – 1 день;</li> <li>– браке детей (родителям) – 2 дня;</li> <li>– смерти одного из супругов или близких родственников (родителей мужа, жены, сестер, братьев, детей) – 3 дня.</li> </ul>

1	2
34.	Выделение ежемесячной помощи в размере 100 гривен на одного ребенка одному из родителей многодетных семей и одиноким матерям: <ul style="list-style-type: none"> <li>– семьям, которые имеют ребенка-инвалида;</li> <li>– опекунам детей-сирот;</li> <li>– вдовам (вдовцам), которые имеют детей, в том числе вдовам (вдовцам), которые не работают на предприятии, мужа (жены) которых погибли на производстве;</li> <li>– неполным семьям, если жена (муж) не получает алиментов на воспитание ребенка</li> </ul>
35.	Выплата ежемесячной помощи неработающим матерям, которые находятся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста, в размере 80 гривен на каждого ребенка
36.	Выплата одноразовой материальной помощи при рождении ребенка одному из родителей – работнику предприятия в размере 1000 гривен на каждого ребенка
37.	Выплата денежного вознаграждения работникам предприятия в размере 100 гривен в случае присвоения почетного звания предприятия
38.	Выделение средств материального поощрения ветеранам Великой Отечественной войны ко Дню Победы, воинам-афганцам ко дню вывода войск с территории Афганистана, участникам ликвидации последствий аварии на Чернобыльской АЭС к 26 апреля, женщинам к Международному дню 8 Марта, премирование доноров к Всемирному дню Красного Креста и Дню донора, для проведения акции «Милосердие», программы «Молодежь», для празднования Дня машиностроителя в размерах: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Женскому Совету – 250 тыс. грн.;</li> <li>– Совету Ветеранов – 150 тыс. грн.;</li> <li>– Совету ветеранов воинов-афганцев – 10 тыс. грн.;</li> <li>– Участникам ликвидации последствий на Чернобыльской АЭС – 15 тыс. грн.;</li> <li>– Красному Кресту – 30 тыс. грн.;</li> <li>– на проведение акции «Милосердие» – 250 тыс. грн.;</li> <li>– для выполнения программы «Молодежь» – 100 тыс. грн.;</li> <li>– на День машиностроителя – 80 тыс. грн.</li> </ul>
39.	Предоставление бесплатных обедов работникам предприятия, занятым на тяжелых, вредных, особо тяжелых и особо вредных работах
40.	Выделение бесплатного жилья работникам предприятия согласно очередности
41.	Компенсирование транспортных затрат работникам, которые используют общественный транспорт для решения служебных вопросов
42.	Предоставление разовой помощи на похороны или возмещение затрат на организацию похорон работников и пенсионеров предприятия в размере 1000 гривен
43.	Предоставление работникам предприятия и пенсионерам одноразовой материальной помощи на частичное возмещение затрат на организацию похорон близких родственников (отец, мать, дети, муж, жена), которые не работали на предприятии, в размере 250 гривен
44.	Возмещение всех затрат на похороны работника предприятия в случае его смерти от несчастного случая на производстве, а также на изготовление и установление памятника и ограды за счет средств и материалов предприятия

**Радчук А. Дополнительные по сравнению с законодательством трудовые и социально-бытовые льготы / А. Радчук, Е. Беловодская // Кадровик України. – 2010. – № 4. – С. 49 – 55.**