**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА**

**РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН**

**06.09.1997 г.**

**N 6/1**

**РЕКОМЕНДАЦИИ**

**по совершенствованию регулирования**

**трудовых отношений в акционерных**

**обществах**

Преамбула

Общие положения

Особенности регулирования трудовых

отношений в акционерном обществе

Оплата труда

Социальная защита работников

акционерного общества

Разрешение трудовых споров

Правовое регулирование других вопросов

Настоящие рекомендации разработаны в целях оказания практической помощи работникам акционерных обществ в части регулирования трудовых отношений с учетом специфики производственно-хозяйственной деятельности и организационных особенностей акционерных обществ.

Для целей настоящих рекомендаций применяются следующие понятия и их определения:

**Работодатель** - предприятие, организация, учреждение, наделенное правом найма физических лиц (работников) для выполнения трудовых функций - в акционерном обществе в качестве работодателя может выступать как само акционерное общество, так и отдельные предприятия, организации и учреждения, входящие в состав акционерного общества, а также их обособленные структурные подразделения, находящиеся на самостоятельном балансе, в лице руководителя.

**Работник** - физическое лицо, достигшее установленного законодательством возраста, трудовая деятельность которого осуществляется на основании трудового договора.

**Трудовой коллектив** - все работники акционерного общества, включая руководителей, участвующие своим трудом в его деятельности на основании трудового договора.

**Исполнительный орган** - структурное подразделение акционерного общества, осуществляющее текущее руководство деятельностью акционерного общества на основании Устава акционерного общества. Наиболее распространенной формой исполнительного органа в акционерных обществах является Правление. Законодательством предусматривается также возможность создания единоличного исполнительного органа (Директора). Председатель коллективного исполнительного органа и единоличный исполнительный орган (Директор), в дальнейшем для настоящих рекомендаций именуются - Руководитель.

**Владелец акции** - юридическое или физическое лицо, внесшее определенный вклад в уставный фонд акционерного общества, наделенное правом получения дивидендов и, как правило, участвующее в управлении обществом.

**Трудовой договор** - соглашение между работником и работодателем о выполнении работ по определенной специальности (квалификации, должности) за установленное вознаграждение с подчинением внутреннему трудовому распорядку на условиях, установленных соглашением сторон, а также законодательством и иными нормативными актами о труде. Понятие "трудовой договор" идентично понятию "трудовой контракт".

**Коллективный договор** - нормативный акт, регулирующий трудовые, социально-экономические, профессиональные и организационные отношения между работодателем и работниками акционерного общества.

**Коллективное соглашение** - нормативный акт, содержащий обязательства по установлению условий труда, занятости и социальных гарантий для работников определенной профессии, отрасли, территории.

**Локальный акт** - любой документ, касающийся регулирования трудовых отношений, принятый в установленном законодательством и иными нормативными актами порядке, с согласия работодателей и представительного органа работников (положение об оплате труда, положение о премировании и прочее).

**ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Трудовые отношения в акционерных обществах регулируются Трудовым кодексом, законами Республики Узбекистан "Об акционерных обществах и защите прав акционеров", "О хозяйственных обществах и товариществах", другими законами Республики Узбекистан, указами Президента Республики Узбекистан и постановлениями Правительства, уставами акционерных обществ, коллективными соглашениями, коллективными договорами или иными локальными нормативными актами, а также трудовыми договорами, заключенными между работником и акционерным обществом или его обособленными структурными подразделениями.

2. Минимальный уровень трудовых прав и гарантий для работников акционерных обществ устанавливается законодательством Республики Узбекистан и распространяется на всю территорию Республики Узбекистан.

Дополнительные, по сравнению с действующим законодательством, права и гарантии устанавливаются коллективными договорами, коллективными соглашениями, трудовыми договорами и иными локальными нормативными актами о труде.

3. Правовому регулированию в акционерном обществе подлежат вопросы:

- заключения, изменения и прекращения трудовых и коллективных договоров;

- оплаты труда;

- рабочего времени и времени отдыха;

- гарантийных и компенсационных выплат;

- дисциплины труда;

- материальной ответственности сторон трудового договора;

- охраны труда работников;

- трудовых споров;

- государственного социального страхования,

а также любые другие вопросы, если это не ухудшает положения работников по сравнению с законодательством.

4. Владение акциями работниками акционерного общества не дает им преимуществ в правах, определяющих характер и особенности трудовых отношений по сравнению с работниками, не владеющими акциями акционерного общества.

**ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

**В АКЦИОНЕРНОМ ОБЩЕСТВЕ**

1. Трудовые отношения в акционерном обществе регулируются законодательством о труде, коллективными договорами и иными локальными актами, а также трудовыми договорами, заключенными между работником и работодателем.

2. Сторонами коллективного договора в акционерном обществе

- от лица работодателя выступает руководитель предприятия, избранный (назначенный) Собранием акционеров или Наблюдательным советом и наделенный правом заключения коллективного договора;

- от лица работников выступают избираемые работниками представительные органы (профессиональные союзы, их выборные органы или иные органы, представляющие интересы работников).

Сторонами трудового договора в акционерном обществе

- от лица работодателя выступает Собрание акционеров или Наблюдательный совет акционерного общества, наделенные согласно Уставу правом избрания (назначения) руководителя и других членов исполнительного органа, при заключении трудового договора с руководителем исполнительного органа;

руководитель предприятия, при заключении трудового договора с другими работниками акционерного общества;

- от лица работника выступают граждане Республики Узбекистан, а также иностранные граждане и лица без гражданства, достигшие установленного законодательством возраста, заключившие трудовой договор с работодателем.

3. Прием на работу (найм) руководителей в акционерном обществе - членов исполнительного органа осуществляется путем избрания (утверждения) физических лиц, которые наделяются полномочиями руководства текущей деятельностью акционерного общества, Собранием акционеров или Наблюдательным советом.

3.1. Руководство текущей деятельностью акционерного общества может осуществляться коллективным исполнительным органом (Правлением) или, если это оговорено в Уставе акционерного общества, единоличным исполнительным органом (Директором).

Перечень (номенклатура) должностей исполнительного органа (Правления) устанавливается Собранием акционеров или Наблюдательным Советом. Как правило, в число этих должностей входят:

- Председатель коллегиального исполнительного органа (Правления) акционерного общества или Директор - единоличный исполнительный орган (1);

------------------------------------------------------------------------

1) В случае, если руководство текущей деятельностью акционерного общества осуществляется единоличным исполнительным органом (Директором), нижеперечисленные должности Собранием акционеров не устанавливаются.

------------------------------------------------------------------------

- заместители Председателя исполнительного органа, главный инженер, главный бухгалтер;

- руководители наиболее крупных обособленных структурных подразделений, находящихся на самостоятельном балансе;

- руководители основных производственных подразделений и обеспечивающих служб.

В случаях, когда в соответствии с Уставом акционерного общества руководство текущей деятельностью осуществляется единоличным исполнительным органом (Директором), Собрание акционеров или Наблюдательный совет избирает только единоличный исполнительный орган (Директора), который в пределах своих полномочий, предоставленных ему Собранием акционеров, заключает трудовые договоры с работниками на замещение других руководящих должностей в акционерном обществе. При этом Собрание акционеров может ограничить полномочия единоличного исполнительного органа в части заключения трудовых договоров с работниками на замещение отдельных руководящих должностей в акционерном обществе. В этом случае избрание, назначение или утверждение в соответствующей должности осуществляется решением Собрания акционеров или Наблюдательного совета.

3.2. Руководитель исполнительного органа избирается учредительным Собранием (конференцией) акционеров, если учредители не зарезервировали за собой это право в учредительном договоре.

Кандидатуру руководителя исполнительного органа акционерного общества представляет председатель Собрания акционеров. При этом указываются условия трудового договора с руководителем исполнительного органа и согласие кандидата на должность, подтвержденное личным заявлением (просьбой о приеме) в письменной или устной форме.

3.3. Кандидатуры членов коллективного исполнительного органа (Правления) утверждаются (избираются) Собранием акционеров по представлению Председателя исполнительного органа (Правления) на основании личных заявлений кандидатов (просьбы о приеме) в письменной или устной форме.

В исключительных случаях Председатель исполнительного органа может допустить какого-либо специалиста к исполнению обязанностей члена исполнительного органа по вакантной должности на срок до ближайшего Собрания акционеров.

3.4. Прием на работу (найм) руководителя исполнительного органа осуществляется посредством заключения трудового договора между ним и собственником акционерного общества (Собранием акционеров), а других членов исполнительного органа - заключением трудового договора между руководителем исполнительного органа и кандидатом на должность в исполнительном органе.

Содержание трудового договора, включая условия и размер оплаты труда, определяется соглашением между руководителем и Собранием акционеров и отражается в протоколе Собрания акционеров.

Изменение условий трудового договора между руководителем и акционерным обществом производится по соглашению сторон. При этом изменение условий трудового договора оформляется протоколом Собрания акционеров или Наблюдательного совета с одновременным внесением изменений в трудовой договор.

Заключение трудового договора в письменной форме осуществляется между избранным (назначенным) руководителем исполнительного органа и лицом, уполномоченным действовать от имени Собрания акционеров (как правило, Председателем Наблюдательного совета), на основании протокола Собрания акционеров.

3.5. Прекращение трудового договора с руководителем акционерного общества осуществляется на основании статьи 97 Трудового кодекса. При этом, если прекращение трудового договора осуществляется по инициативе работодателя, в соответствии со статьей 100 Трудового кодекса, то основанием для прекращения трудового договора должно быть решение Собрания ав или Наблюдательного совета.

Прекращение трудового договора по инициативе работодателя с другими членами исполнительного органа, с которыми трудовой договор был заключен на основании решения Собрания акционеров или Наблюдательного совета, осуществляется только на основании решения Наблюдательного совета. При этом в положении о правлении Акционерного общества может быть предоставлено право руководителю исполнительного органа, в случае своего несогласия с решением Наблюдательного совета, задержать исполнение данного решения на время поиска подходящей кандидатуры на срок до даты проведения ближайшего Собрания акционеров или внести вопрос о неправомерности решения Наблюдательного совета об освобождении члена исполнительного органа. В этом случае решение Собрания акционеров является окончательным.

3.6. Избрание (назначение) или освобождение от должности руководителя акционерного общества приказом или иным решением вышестоящей организации или одного из владельцев акций, независимо от числа акций, находящихся в его владении, не допускается. Исключением является избрание (утверждение) руководителя вновь образуемого акционерного общества, который может быть назначен учредителями акционерного общества, если это право оговорено в Уставе акционерного общества.

3.7. Рекомендуется в трудовом договоре с руководителем исполнительного органа и иными членами исполнительного органа устанавливать норму о том, что данные лица не должны участвовать в исполнительных органах других акционерных обществ или других юридических лиц, если хозяйственные связи акционерного общества и других юридических лиц находятся в отношениях соподчиненности или действие другого юридического лица отражается на интересах акционерного общества либо конкурирует с ним. Совместительство руководителем исполнительного органа должностей в других организациях, даже в случае отсутствия между акционерным обществом и другими организациями признаков соподчиненности и конкуренции, может осуществляться с согласия Наблюдательного совета.

3.8. С членами Наблюдательного совета в случаях выполнения ими функций, требующих постоянного контроля за деятельностью акционерного общества и соответствующих затрат времени и труда, могут заключаться трудовые соглашения как акты гражданско-правового характера (договоры поручений, платного оказания услуг и пр.). Трудовое соглашение в этом случае заключается между членом Наблюдательного совета и руководителем исполнительного органа на основании решения Наблюдательного совета и по представлению Председателя Наблюдательного совета.

4. Прием на работу (найм) иных, кроме руководителей акционерного общества, работников осуществляется работодателем в лице руководителя исполнительного органа акционерного общества или руководителя обособленного структурного подразделения акционерного общества, путем заключения трудового договора между работником и работодателем в письменной форме. При этом для заключения трудового договора по замещению отдельных должностей компетенция руководителя исполнительного органа может быть ограничена в соответствии с Уставом акционерного общества, решением Собрания акционеров или Наблюдательного совета.

Содержание трудового договора (2) определяется соглашением сторон; при этом включение в трудовой договор условий, ухудшающих положение работников по сравнению с установленными законодательством, коллективным договором и коллективным соглашением (если таковые имеются) или иными локальными актами акционерного общества, не допускается.

------------------------------------------------------------------------

(2) Подробно содержание трудового договора, а также его формы изложены в Рекомендациях по заключению трудового договора в письменной форме, утвержденных постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11.03.97 г. N 133 (названное постановление, а также Примерная форма трудового договора (контракта) - Приложение N 2 к указанному постановлению - опубликованы в "НТВ", N 14, 1997 г.).

------------------------------------------------------------------------

5. Коллективный договор заключается в целях содействия договорному регулированию трудовых отношений и согласования социально- экономических интересов работников и работодателя.

Содержание коллективного договора может отражать взаимные обязательства сторон по вопросам:

- формы, системы и размера оплаты труда, денежных вознаграждений, пособий и компенсаций;

- переобучения и повышения квалификации;

- продолжительности рабочего времени и времени отдыха, отпусков;

- улучшения условий и охраны труда;

- льгот для работников, совмещающих работу с обучением;

- условий добровольного и обязательного медицинского и социального страхования;

- условий высвобождения работников;

- выплаты неустойки и материальной ответственности за причиненный ущерб в результате неисполнения или небрежного исполнения работником своих функций;

- мер контроля за соблюдением коллективного договора и ответственности сторон за его нарушение.

В коллективный договор могут включаться также другие вопросы по усмотрению сторон, в том числе дополнительные, по отношению к установленным законодательством, льготы и гарантии.

В коллективном договоре может быть предусмотрена выплата пособий по социальному страхованию и иные социальные выплаты в больших размерах, чем это предусмотрено действующим законодательством, а также могут быть предусмотрены дополнительные обстоятельства, при которых осуществляется выплата пособий и компенсаций по социальному страхованию работников, если эти дополнительные выплаты и компенсации будут производиться за счет собственных средств акционерного общества.

5.1. Действие коллективного договора распространяется на всех работников акционерного общества, независимо от занимаемой должности и выполняемой работы, сроков трудового договора и наличия у них акций данного акционерного общества, включая членов исполнительного органа акционерного общества. Коллективный договор распространяется и на тех работников, которые поступили на работу после его заключения.

5.2. Коллективный договор заключается, с одной стороны, работниками в лице профсоюзного комитета или иным представительным органом работников, с другой стороны - работодателем непосредственно или иным уполномоченным им представителем.

5.3. Владельцы акций, не находящиеся в трудовых отношениях с акционерным обществом, под действие коллективного договора не подпадают.

5.4. В коллективном договоре, как правило, не предусматриваются вопросы, относящиеся к исключительной компетенции Собрания акционеров или Наблюдательного совета, в соответствии с Уставом акционерного общества.

5.5. Установленные в коллективном договоре акционерного общества нормы рабочего времени, времени отдыха, условий и оплаты труда, размеров и условий предоставления гарантийных и компенсационных выплат, охраны труда не могут ухудшать положения работника по сравнению с нормами, установленными законодательными и иными нормативными актами о труде Республики Узбекистан.

Коллективный договор не должен ухудшать условий коллективного соглашения, если такое имеется в данной отрасли или в данной территории.

6. Трудовые отношения работников филиалов (представительств) акционерного общества, находящихся за пределами Республики Узбекистан, регламентируются законодательством страны, на территории которой находится данный филиал (представительство) акционерного общества. При этом основные условия трудового и коллективного договора должны быть утверждены исполнительным органом и одобрены Наблюдательным советом акционерного общества.

**ОПЛАТА ТРУДА**

1. Оплата труда работников акционерного общества осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом и на основании статьи 19 Закона "О предприятиях в Республике Узбекистан", других законодательных и нормативных актов, имеющих отношение к оплате труда, коллективного договора и других локальных актов, действующих в акционерном обществе, и трудовым договором между работником и работодателем.

2. Размер оплаты труда работников определяется личным трудовым вкладом работника с учетом конечных результатов работы акционерного общества в целом и его структурных подразделений и верхним пределом не ограничивается.

3. Размер оплаты труда устанавливается в трудовом договоре по соглашению между работником и работодателем.

Форма, система и условия оплаты труда, условия и размеры премирования, выплаты надбавок и доплат устанавливаются в коллективном договоре или в иных локальных актах, принимаемых работодателями по согласованию с профсоюзным комитетом или иным представительным органом работников.

Оплата труда за сверхурочную работу, работу в праздничные и выходные дни, в ночное время, при простое, гарантийные выплаты при освобождении от работы в случаях, предусмотренных законодательством, а также надбавки к заработной плате за работу в местностях с неблагоприятными природно-климатическими и бытовыми условиями и другие установленные законодательством надбавки и доплаты, осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

4. Исполнительный орган акционерного общества самостоятельно, с учетом финансовых возможностей, разрабатывает условия оплаты труда.

4.1. Установление тарифно-квалификационных разрядов работников, включая членов исполнительного органа, рекомендуется осуществлять на основе Единой тарифной сетки. При этом размер начального (нулевого) разряда, а также тарифные коэффициенты тарифной сетки устанавливаются акционерным обществом самостоятельно, исходя из его финансового положения.

Размер оплаты труда по тарифной сетке является гарантированной частью заработной платы работников при условии полного выполнения установленной нормы труда и трудовых обязанностей.

Рекомендуется, чтобы должностной оклад руководителя акционерного общества, имеющего наивысший тарифный разряд по тарифной сетке, принятой в акционерном обществе, не превышал размер оплаты труда работника, занимающего начальный (нулевой) разряд тарифной сетки, более чем в 10 раз.

4.2. Премии и иные выплаты, включенные в фонд оплаты труда, предусмотренные коллективным договором или иными локальными актами акционерного общества, выплачиваются по результатам деятельности акционерного общества в целом или его структурных подразделений. При этом распределение этих выплат рекомендуется производить с учетом бригадного и индивидуального коэффициентов трудового участия.

Образование фонда оплаты труда структурных подразделений акционерного общества и внутри этих структурных подразделений рекомендуется производить с учетом их фактического вклада в конечные результаты деятельности акционерного общества.

4.3. Разрядность тарифных сеток, а также межтарифные коэффициенты тарифных сеток, установленных в обособленных структурных подразделениях акционерного общества, находящихся на самостоятельном балансе, за исключением структурных подразделений (филиалов, представительств), находящихся за пределами Республики Узбекистан, не должны отличаться от тех же параметров тарифной сетки, принятой в акционерном обществе в целом.

В обособленных структурных подразделениях акционерного общества, находящихся за границей, форма, системы и размеры оплаты труда устанавливаются в соответствии с законодательством страны расположения данного структурного подразделения.

5. В целях усиления заинтересованности работников в высокоэффективном и производительном труде допускается выплата материального вознаграждения работникам за счет чистой прибыли акционерного общества по решению Собрания акционеров.

Собрание акционеров или Наблюдательный совет, по представлению исполнительного органа, определяет долю прибыли акционерного общества, направляемую на материальное вознаграждение работников, а также условия ее распределения между работниками и долю прибыли, направляемую на выплату дивидендов по акциям.

5.1. Распределение установленной части прибыли, подлежащей выплате работникам в виде материального вознаграждения, производится по результатам труда независимо от того, является данный работник владельцем акций или не является.

5.2. Конкретные условия распределения установленной части прибыли, направляемой на материальное вознаграждение работников акционерного общества, определяются коллективным договором, условия которого в данной части должны быть одобрены Собранием акционеров или Наблюдательным советом.

6. Оплата труда лиц, входящих в состав лиц исполнительного органа акционерного общества, осуществляется на тех же основаниях, что и оплата труда работников других структурных подразделений - на основе тарифной сетки и общего для всех работников положения о премировании. Собранием акционеров или Наблюдательным советом могут быть предусмотрены дополнительные формы материального стимулирования труда членов исполнительного органа - персональные надбавки к заработной плате или единовременные поощрительные выплаты.

6.1. Оплата труда Председателя исполнительного органа осуществляется по высшему разряду тарифной сетки, принятой в акционерном обществе, а других членов исполнительного органа - в соответствии с занимаемыми ими должностями.

6.2. Персональные надбавки к заработной плате и единовременные поощрительные выплаты устанавливаются исходя из:

- итогов хозяйственной деятельности акционерного общества в целом или структурных подразделений, которые возглавляют конкретные члены исполнительного органа;

- личного вклада члена исполнительного органа в результаты хозяйственной деятельности акционерного общества;

- инициативы, проявленной при заключении хозяйственных договоров (сделок), принесших значительную выгоду акционерному обществу;

- важности функций, исполняемых членом исполнительного органа.

Размер и виды таких надбавок и поощрительных выплат должны быть оговорены в коллективном договоре или ином локальном акте акционерного общества или в трудовом договоре.

Данные надбавки к заработной плате и поощрительные выплаты рекомендуются устанавливать в процентах к должностному окладу члена исполнительного органа или, в отдельных случаях, в процентах от финансовой выгоды, полученной акционерным обществом в результате проявленной членом исполнительного органа инициативы, и выплачиваются ежемесячно или единовременно, по окончании хозяйственного года.

Размер надбавок к должностному окладу для конкретных членов исполнительного органа принимается исполнительным органом по представлению Председателя исполнительного органа и утверждается Наблюдательным советом. При этом Наблюдательным советом могут быть установлены предельные (максимальные) параметры размеров данных надбавок и поощрительных выплат (например, суммарный размер надбавки и поощрительных выплат не должен превышать размера годового должностного оклада, установленного по тарифной сетке).

7. Условия материального вознаграждения лиц, входящих в состав Наблюдательного совета и других органов акционерного общества, созданных на основании устава, не работающих по найму в акционерном обществе, но выполняющих определенные функции по организации деятельности акционерного общества, устанавливаются Собранием акционеров или Наблюдательным советом по представлению Председателя Наблюдательного совета.

Условия и размеры выплаты данного вознаграждения определяются договорами гражданско-правового характера (трудовым соглашением).

7.1. Размер вознаграждения членов Наблюдательного совета рекомендуется устанавливать в зависимости от конкретных выполняемых членом наблюдательного совета функций или результатов хозяйственной деятельности акционерного общества в целом по итогам года.

При установлении размера вознаграждения членам Наблюдательного совета рекомендуется исходить из средней сложившейся заработной платы работников акционерного общества, увеличенной на коэффициент трудового участия (трудового вклада) члена Наблюдательного совета в исполнении его функций, с учетом сложности и качества выполнения этой работы и индекса изменения рыночной стоимости акций или их котировки.

Максимальный размер коэффициента участия (трудового вклада) члена Наблюдательного совета рекомендуется устанавливать в размере не более двухкратного размера средней заработной платы, сложившейся в акционерном обществе.

7.2. Размер вознаграждения для каждого члена Наблюдательного совета по представлению Председателя Наблюдательного совета утверждается Наблюдательным советом путем голосования.

7.3. Выплату вознаграждения членам Наблюдательного совета рекомендуется производить единовременно, по результатам хозяйственного года. При этом средняя заработная плата работников акционерного общества суммируется, затем умножается на соответствующие коэффициенты.

7.4. Источником вознаграждений членов наблюдательного совета является прибыль акционерного общества, оставшаяся в распоряжении акционерного общества до момента распределения дивидендов и процентов по облигациям.

8. Если член исполнительного органа или член Наблюдательного совета имеет финансовую заинтересованность в сделке, одной из сторон которой является акционерное общество (например, сделкой между акционерным обществом и предприятием, в котором данное лицо является держателем акций), и эта сделка исполнительным органом признана целесообразной, то надбавка к заработной плате или вознаграждение по результатам этой сделки не должны выплачиваться. При этом член исполнительного органа или Наблюдательный совет обязан заблаговременно сообщить о своей финансовой заинтересованности в данной сделке.

**СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ АКЦИОНЕРНОГО**

**ОБЩЕСТВА**

1. При прекращении трудового договора в связи с изменением технологии, организации производства и труда, сокращением объемов работы, повлекших изменение численности (штата) работников или изменение характера работ акционерного общества, прекращение трудового договора по инициативе работодателя не допускается с:

беременными женщинами, женщинами, находящимися в отпуске по беременности и родам, а также находящимися в отпуске (осуществляющими уход) по уходу за ребенком до достижения им трех лет;

работниками, находящимися в период сокращения на больничных листах, в трудовых отпусках или служебных командировках.

Преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой квалификацией и производительностью труда, а при равной квалификации и производительности труда:

работникам, имеющим двух или более иждивенцев;

лицам, в семьях которых не имеется других работников с самостоятельным заработком;

работникам, имеющим длительный стаж работы в акционерном обществе;

работникам, повышающим свою квалификацию без отрыва от производства по соответствующей специальности в высших и средних специальных учебных заведениях, и лицам, окончившим с отрывом от производства высшие, средние специальные и профессионально-технические учебные заведения в течение двух лет после окончания учебы при условии работы по специальности;

лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на данном предприятии;

инвалидам и участникам войны, а также приравненным к ним лицам;

лицам, получившим или перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с повышенным радиационным излучением, вызванным последствиями аварий на атомных объектах; инвалиды, в отношении которых установлена связь наступившей инвалидности с авариями на атомных объектах; участникам ликвидации последствий этих аварий и катастроф, также лицам, эвакуированным и переселенным из указанных зон.

В коллективном договоре акционерного общества может быть предусмотрено преимущественное право оставления на работе, при изменении численности, владельцев акций, если соблюдается условие равной квалификации и производительности труда.

1.1. При прекращении трудового договора в связи с обстоятельствами, указанными в предыдущем пункте, повлекшими изменение численности (штата), работодатель обязан письменно (под роспись) предупредить работника о своем намерении не менее чем за два месяца.

Прекращение трудового договора не допускается без предварительного согласия профсоюза или иной представительной организации работников, если такое согласие предусмотрено коллективным договором.

1.2. За работниками, прекратившими трудовые отношения с акционерным обществом в связи с изменением численности, сохраняется право пользования детскими дошкольными учреждениями, детскими лагерями отдыха, медицинским обслуживанием, садовыми участками и садово-огородными товариществами и прочими учреждениями социальной инфраструктуры акционерного общества.

1.3. Работникам, высвобожденным в связи с изменением численности, обеспечивается выплата пособия за первый месяц в размере не менее среднего месячного заработка, а за второй и третий месяцы со дня прекращения трудового договора на период трудоустройства - средний заработок за счет средств акционерного общества.

При этом за первый месяц пособие высвобожденным работникам выплачивается в момент прекращения трудового договора, а за второй и третий месяцы - ежемесячно, при условии, если высвобожденный работник в десятидневный срок после прекращения трудового договора зарегистрировался в районном (городском) отделе по труду, занятости и социальной защите населения (бирже труда) в качестве лица, ищущего работу. В случае, если в течение трехмесячного срока высвобожденный работник трудоустроился, выплата пособия прекращается по извещению биржи труда.

1.4. В коллективном договоре акционерного общества могут быть предусмотрены иные условия выплаты пособия работникам в связи с изменением численности, но не ухудшающие условий предыдущего подпункта.

2. В случае ликвидации акционерного общества работодатель извещает работников, под роспись, о предстоящем прекращении трудового договора не менее чем за два месяца до установленного срока прекращения трудового договора.

2.1. При ликвидации акционерного общества окончательный расчет по оплате труда с работниками должен быть произведен в день фактического прекращения трудового договора.

При отсутствии или недостаточности у ликвидируемого акционерного общества средств из фонда оплаты труда или резервного (страхового) фонда, для окончательного расчета с работниками должны быть использованы средства, направляемые для расчета с кредиторами. При этом в ликвидационном балансе по расчетам с кредиторами выплата окончательного расчета по оплате труда работникам должна иметь первоочередной характер. В коллективном договоре или ином локальном акте могут быть оговорены конкретные условия ответственности акционерного общества и выплаты неустойки за задержку окончательного расчета с работником при ликвидации акционерного общества.

2.2. Выплата установленного законодательством пособия осуществляется аналогично пункту 1.3. данного раздела настоящих рекомендаций.

При отсутствии у ликвидируемого акционерного общества необходимых средств на выплату установленного законодательством пособия, выплата пособия осуществляется правопреемником акционерного общества, а в случае его отсутствия - за счет средств Фонда содействия занятости.

2.3. За работниками, прекратившими трудовой договор в связи с ликвидацией акционерного общества, сохраняется право пользования объектами социальной инфраструктуры, перешедшими на баланс правопреемника данных объектов.

3. При прекращении трудового договора в связи с изменением в технологии, организации производства и труда, сокращением объемов работ, повлекших изменение численности (штата) работников или изменением характера работ, а также в связи с ликвидацией акционерного общества, по соглашению между работником и акционерным обществом предупреждение о прекращении трудового договора может быть заменено денежной компенсацией, и трудовой договор прекращен досрочно. Размер данной компенсации исчисляется от среднего месячного заработка работника и устанавливается пропорционально времени, недоработанному работником, с момента фактического (досрочного) прекращения трудового договора до окончания двухмесячного срока, определенного законодательством. При этом работник не теряет права на получение выходного пособия в установленном законом размере, с момента фактического прекращения трудового договора.

**РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

1. Коллективным договором, а если он не заключен - по соглашению между работодателем и профсоюзным органом или иным представительным органом работников, может быть предусмотрено создание комиссии по трудовым спорам, решение которой имеет обязательную для работодателя и работника силу и утверждению не подлежит. При этом работник имеет право на обжалование решения комиссии по трудовым спорам в суде.

2. Работник, для разрешения спорных трудовых ситуаций, вправе, по своему усмотрению, обратиться в комиссию по трудовым спорам или непосредственно в суд.

**ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ДРУГИХ ВОПРОСОВ**

Рабочее время и время отдыха, порядок предоставления отпусков, предоставление льгот и гарантий отдельным категориям работников, выплата компенсаций, в том числе за причиненный ущерб здоровью работника, устанавливаются трудовым или коллективным договором или иными локальными актами, действующими в акционерном обществе.

При этом минимальные нормы трудовых прав и гарантий работнику не могут быть ниже установленных Трудовым кодексом.