

УДК 69

Трудовой договор ГИПа(ГАПа) с проектной организацией. К изменениям в урегулировании отношений сторон

М.С. Подольский, канд. экон. наук, руководитель
«Консультационного центра
Марка ПОДОЛЬСКОГО «ЦНИО-проект»,
член Комитета по конструктивным,
инженерным и технологическим системам НОПРИЗ,
научный руководитель Международной школы
ГИПов при Национальной палате инженеров;

А.В. Литвинов, член Наблюдательного
Совета Международной школы Главных инженеров
проектов при Национальной палате инженеров,
консультант по организационному
проектированию и развитию

Аннотация. В статье дан анализ действующего в соответствии с ФЗ от 03.07.2016 г. № 372-ФЗ законодательства о регулировании деятельности ГИПа (ГАПа) проектной организации. Даны методические рекомендации по составу и содержанию заключаемых проектной организацией трудовых договоров с данной категорией специалистов.

Ключевые слова: строительство, проектная организация, ФЗ от 03.07.2016 г. № 372-ФЗ, ГИП (ГАП), трудовой договор.

The employment contract of the PIU (GAP) with the project organization. To changes in the settlement of relations between the parties

M.S.Podolsky, Cand. econ. Sci, Head of the CNII-project
Consultation Center of Mark Podolsky, member of the Committee
for Design, Engineering and Technological Systems NOPRIZ,
the scientific leader of the International School of the ISU
under the National Chamber of Engineers;

A.V. Litvinov, Member of the Supervisory Board of the International
School of Senior Project Engineers at the National Chamber
of Engineers, consultant on organizational design and development

Abstract. The article analyzes the legislation in force in accordance with Federal Law No. 372-FZ of July 3, 2016, regulating the activities of the Project Inspection Unit (GAP) of the project organization. Methodical recommendations on the composition and content of labor contracts concluded by the project organization with this category of specialists are given.

Key words: construction, design organization, Federal Law of 03.07.2016 № 372-FZ, PIU (GAP), labor contract.

Системные изменения градостроительного законодательства в области саморегулирования инициированы хорошо известным в профессиональном сообществе проектировщиков Федеральным законом от 03.07.2016 г. № 372-ФЗ¹⁾ [1]. Одним из направлений которого стало законодательное урегулирование деятельности отдельной категории специалистов в архитектурно-строительном проектировании – главных инженеров проектов, главных архитекторов проектов (ГИПов, ГАПов)²⁾.

Изменения, инициированные Градостроительным кодексом РФ (в редакции ФЗ РФ от 03.07.2017 г. №372-РФ), касающиеся деятельности ГИПов

Первое. Законом определено, что «работы по договорам о подготовке проектной документации, заключенным с застройщиком, техническим заказчиком, лицом, ответственным за эксплуатацию здания, сооружения, региональным оператором..., должны выполняться только индивидуальными предпринимателями или юридическими лицами, которые являются членами саморегулируемых организаций в области архитектурно-строительного проектирования» (далее в тексте статьи – СРО³⁾). И далее: «выполнение работ по

подготовке проектной документации по таким договорам **обеспечивается специалистами по организации архитектурно-строительного проектирования (главными инженерами проектов, главными архитекторами проектов)**» – выделено нами.

Следовательно, проектные организации и индивидуальные предприниматели (далее – ПО), чтобы получить право оказывать договорные услуги по подготовке проектной документации указанным выше четырем категориям заказчиков, должны, во-первых, являться членами СРО в области архитектурно-строительного проектирования и, во-вторых, с 01.07.2017 г. – иметь в своем штате не менее двух так называемых «специалистов по организации архитектурно-строительного проектирования». Важно, что законодатель обращает внимание на **организационную роль** ГИПа, ГАПа как **«специалиста по организации архитектурно-строительного проектирования»**. Из этого следует необходимость отразить в трудовом договоре ПО с ГИПом, ГАПом этот аспект деятельности.

Законом установлено, что минимальная численность работников в ПО, исполняющих организационную роль по подготовке проектной документации, должна быть не

¹⁾Федеральный закон РФ Федерации от 03.07.2016 г. № 372-ФЗ «О внесении изменений в Градостроительный кодекс Российской Федерации и отдельные законодательные акты Российской Федерации» [1]. (Далее – ФЗ РФ № 372-ФЗ и ГрК РФ).

²⁾ До принятия ФЗ РФ от 03.07.2016 г. № 372-ФЗ аналогичное по своим последствиям влияние на изменение и урегулирование сложившейся практики для своего времени оказал только СНиП 1.06.04-85 «Положение о главном инженер (главном архитекторе) проекта» – нормативный акт Госстроя СССР, который урегулировал деятельность этой категории специалистов проектных организаций.

³⁾Часть 4 статьи 48 ГрК РФ. Следует также отметить, что работы по договорам о подготовке проектной документации, заключенным с иными лицами, могут выполняться индивидуальными предпринимателями или юридическими лицами, не являющимися членами таких саморегулируемых организаций.

менее двух человек. Однако это не означает, что таких специалистов должно быть только два. Их численность зависит, прежде всего, от объемов работ, выполняемых ПО, технической сложности и потенциальной опасности объектов проектирования, стоимости одного договора подряда. Законодательством также установлено [3], что согласно минимальным требованиям к членам СРО, осуществляющим подготовку проектной документации особо опасных, технически сложных и уникальных объектов капитального строительства, за исключением объектов использования атомной энергии, не менее двух руководителей указанных членов СРО также должны иметь подтвержденный статус специалистов, сведения о которых включены в национальный реестр специалистов.

Второе. Сведения о специалистах по организации выполнения работ по подготовке проектной документации в должности ГИПа, ГАПа должны быть включены в национальный реестр специалистов в области инженерных изысканий и архитектурно-строительного проектирования (часть 1 статьи 55.5-1 ГрК РФ). Только в этом случае ПО имеет право и обязанность заключить с ними трудовой договор (часть 2 статьи 55.5-1 ГрК РФ).

Третье. В контексте рассматриваемых изменений градостроительного законодательства основная деятельность главных инженеров проектов (главных архитекторов проектов), действующих в разных ПО – членах СРО, должна сводиться к исполнению функции «организация выполнения работ по подготовке проектной документации».

Следуя формальной логике закона, ГИП обязан организовывать выполнение только тех работ по подготовке проектной документации, действующий перечень которых утвержден Министерством регионального развития Российской Федерации [4] и включает 13 видов работ по подготовке проектной документации для строительства, реконструкции, капитального ремонта объектов капитального строительства. Первые 12 видов работ связаны непосредственно с подготовкой проектной документации, 13-й (последний) – выделяет «работы по организации подготовки проектной документации» в относительно самостоятельный вид работ.⁴⁾ Таким образом, законодатель формально ограничил трудовую функцию ГИПа, ГАПа только организацией указанных 12 видов работ по подготовке проектной документации, что должно найти отражение в трудовом договоре.

Как показывает практика, исходя из экономической целесообразности, многие успешные ПО-работодатели в обязанности ГИПов включают ответственность как за организацию, координацию и оперативное управление работами по подготовке проектной документации, так и за управление сопутствующими работами⁵⁾. По нашему мнению, отражение в содержании трудовой функции ГИПа, ГАПа такого положения вещей не противоречит ГрК РФ.

Согласно концепции функциональной системы «Деятельность ГИПа, ГАПа», развиваемой Консультационным

центром Марка Подольского «ЦНИО-проект», ГИПы, ГАПы должны осуществлять *организацию и оперативное* управление всеми работами на предпроектном, проектном и послепроектном этапах:

на предпроектном этапе – это работы ГИПа, ГАПа, связанные с необходимостью организовывать и осуществлять взаимодействие ПО с потенциальными заказчиками работ по подготовке проектной документации, – с момента поступления от них запросов и обращений до заключения договоров подряда;

на проектном этапе – это работы ГИПа, ГАПа, связанные с необходимостью организовывать и координировать исполнение ПО и привлеченными партнерами работ по подготовке проектной документации и ее согласование, а также обеспечивать сдачу проектной организацией и приемку заказчиками готовой проектной документации;

на послепроектном этапе – это работы ГИПа, ГАПа, связанные с необходимостью организовывать и осуществлять в соответствии с заключенными с заказчиками договорами подряда на оказание услуг авторского надзора за строительством объектов капитального строительства, ввода объектов в эксплуатацию и вывода их на проектную мощность.⁶⁾

Четвертое. Важно отметить, за какой штатной единицей (должностью) будет эта законодательно установленная «организационная роль» закреплена в конкретной ПО, принципиального значения не имеет: за должностью главного инженера проекта, (главного архитектора проекта), начальника отдела, главного инженера (технического директора) ПО, генерального директора ПО и т.д. Главное, чтобы ГИП, ГАП или иной штатный работник ПО, выполняющий эту организационную функцию, соответствовал предъявляемым к нему законодательным требованиям и имел право осуществлять эту деятельность.

Такой специалист может осуществлять деятельность по организации выполнения работ по подготовке проектной документации только в ПО (ПО-работодатель – «наниматель»), с которой специалист – «нанимающийся» заключил **трудовой договор**. Эта деятельность составляет основное содержание трудовой функции специалиста, **предмет** трудового договора, заключенного сторонами. Важно подчеркнуть, речь идет не об организации работ по подготовке проектной документации в ПО вообще, а по объектам проектирования, предусмотренным в конкретных договорах подряда на подготовку проектной документации, заключенным ПО.

В должностные обязанности такого специалиста ПО должны быть включены, кроме прочих, следующие обязанности, предусмотренные законом⁷⁾:

подготовка и утверждение заданий на подготовку проектной документации объекта капитального строительства;

определение критериев отбора участников работ по подготовке проектной документации и отбор исполнителей таких работ, а также координация деятельности исполнителей таких работ;

⁴⁾ Следует отметить, что только ФЗ РФ № 372-ФЗ фактически «вдохнул» жизнь в 13-й вид работ, наполнив его определенным юридическим и практическим содержанием.

⁵⁾ К этим работам относятся: оформление прав на земельный участок для строительства, разработка бизнес-планов и ТЭО проектирования и строительства, выполнение функций заказчика, выполнение инженерных изысканий, подготовка исходных данных для проектирования, осуществление авторского надзора за строительством, составление заказных спецификаций и обеспечение поставки оборудования на объекты строительства, оформление прав собственности на построенные объекты и т.д.

⁶⁾ Содержание работ на каждом этапе подробно раскрывается в двух методических документах Консультационного центра Марка Подольского «ЦНИО-проект» [5] и [6].

⁷⁾ Часть 3 статьи 55.5-1 ГрК РФ [1]. Эти должностные обязанности ГИПа, ГАПа – результат *специального* правового регулирования деятельности (функции) по организации выполнения работ по подготовке проектной документации. В силу прямого указания закона эти должностные обязанности должны быть включены в соответствующий регламент ПО, например, в должностную инструкцию специалиста, за которым закреплена эта функция.

представление, согласование и приемка результатов работ по подготовке проектной документации;
утверждение проектной документации.

Необходимо иметь в виду, что независимо от наличия или отсутствия в тексте трудового договора указанных должностных обязанностей ГИПа, ГАПа по общему правилу это требование закона (равно как и других нормативно-правовых актов, соглашений, коллективного договора, локальных нормативных актов в соответствующей части) для ГИПа, ГАПа и ПО-работодателя как сторон трудовой сделки будет действовать.

Пятое. СРО, членом которой является ПО-работодатель, должна разработать и утвердить обязательный для своих членов *квалификационный стандарт СРО*⁸⁾, определяющий *характеристики квалификации*, необходимой ГИПам, ГАПам для осуществления трудовой функции «организация выполнения работ по подготовке проектной документации» (части 4 и 5 статьи 55.5 ГрК РФ).

Для надлежащего исполнения этой трудовой функции законодатель посчитал необходимым, чтобы каждая СРО определила в своем квалификационном стандарте следующие три необходимые характеристики квалификации или компетенции⁹⁾, которыми должен обладать специалист по организации выполнения работ по подготовке проектной документации:

- требуемый уровень знаний;
- требуемый уровень умений;
- требуемый уровень самостоятельности.

ПО-работодатели – должны обеспечить и контролировать соответствие *фактического уровня компетенций* нанимаемых и действующих ГИПов, ГАПов *требуемому уровню*, установленному квалификационным стандартом СРО.

С уровнем компетентности ГИПов, ГАПов законодатель связывает определенные риски (например, риски выплат из компенсационных фондов СРО по вине конкретного ГИПа, ГАПа). Поэтому в рамках контроля за деятельностью своих членов СРО обязана осуществлять в том числе контроль за тем, как у членов СРО организована и ведется работа по выполнению требований квалификационного стандарта СРО, в частности, в отношении ГИПов, ГАПов ПО-работодателя.

Шестое. Законом предусмотрены случаи исключения сведений о ГИПах, ГАПах из национального реестра специалистов как защитная мера от их некомпетентности (пункты 3, 4, 5 части 9 статьи 55.5-1), в том числе:

в случае, если по вине ГИПа, ГАПа осуществлялись выплаты из компенсационных фондов СРО и вина этого специалиста была установлена судом (в том числе на основании обращения саморегулируемой организации);

в случае привлечения ГИПа, ГАПа к административной ответственности два и более раза за аналогичные правонарушения, допущенные при подготовке проектной документации в отношении одного объекта капитального строительства (в том числе на основании обращения саморегулируемой организации);

если ПО-работодатель, работником которой является ГИП, ГАП, по вине этого ГИПа, ГАПа включена в реестр

недобросовестных поставщиков (подрядчиков, исполнителей) и вина такого ГИПа, ГАПа установлена судом (на основании обращения такого ПО-работодателя).

Седьмое. Согласно части 5 статьи 48 ГрК РФ ПО-работодатель «несет ответственность за качество проектной документации и ее соответствие требованиям технических регламентов».

Это положение закона подчеркивает, что за качество подготавливаемой проектной документации отвечает ПО как система. Все ее основные элементы – специалисты производственных подразделений, непосредственно разрабатывающие проектную документацию, ГИПы, ГАПы, организующие работы по подготовке проектной документации на уровне отдельных проектов, руководство (менеджмент) ПО-работодателя и др. вносят свой «вклад» в создание и обеспечение качества проектной документации – создаваемой ценности для заказчика (потребителя).

Ключевая задача ГИПа, ГАПа в этой работе – качественное выполнение своей трудовой функции, заключающейся в осуществлении организации и координации деятельности всех выбранных им участников и исполнителей процесса подготовки проектной документации. Здесь важно подчеркнуть, что ГИП действует в условиях, заданных конкретной ПО, и он не может сделать больше того, что может сама ПО, которая *для успешного выполнения ГИПом, ГАПом своей трудовой функции должна создать соответствующие условия и гарантировать в трудовом договоре их наличие*.

Исходя из требования закона, согласно которому качество проектной документации обеспечивается ПО-работодателем как системой, в которой ГИПу, ГАПу как одному из участников процесса проектирования отводится определенная организационная роль – исполнение трудовой функции, связанной с организацией работ по подготовке проектной документации в рамках отдельного договора подряда на подготовку проектной документации, *ПО-работодатель должна создать (обеспечить) нормальные условия для исполнения ГИПом, ГАПом своей трудовой функции*.

Комплекс этих условий, по нашей оценке, должен быть «прописан» и согласован в заключаемом сторонами трудовом договоре.

Содержание трудового договора ГИПа, ГАПа с ПО-работодателем

Инициированные ФЗ РФ № 372-ФЗ изменения глубоко затронули такую «периферийную» область менеджмента ПО, как *договорное урегулирование* отношений ПО-работодателя с ГИПами, ГАПами.

Можно достаточно уверенно утверждать, что во многих ПО трудовые договоры, заключенные с этой категорией специалистов, носят формальный характер и не отражают реальных взаимных прав и обязанностей сторон, относительно которых они пришли к соглашению. Нередки конфликтные ситуации, вызванные простым недопониманием сторонами содержания заключенных договоренностей. Законодатель дает руководителям ПО и ГИПам, ГАПам возможность превратить трудовой договор

⁸⁾ Аналогичные квалификационные стандарты СРО должна разработать также и для других категорий работников ПО, осуществляющих трудовые функции по подготовке проектной документации (часть 5 статьи 55.5 ГрК РФ).

⁹⁾ Под «компетенциями» принято понимать взаимосвязанные знания, умения, навыки, способности и прочие характеристики личности работников, необходимые для достижения требуемых результатов. Люди, которые обладают нужными компетенциями или у которых есть потенциал для развития таких компетенций, способны выполнять нужные действия для достижения желаемых результатов. В широком смысле компетенции – это способность ПО в лице ее персонала исполнять требуемый функционал. Основная цель управления компетенциями – адаптация кадрового потенциала к потребностям (требованиям) компании.

в «работающий» управленческий инструмент, отражающий реальные цели и интересы сторон, их взаимные права и обязанности. В части, относящейся к деятельности ГИПов, ГАПов, он изменил статус последних и определил конкретные требования к специалистам, призванным организовывать работы по подготовке проектной документации, уточнил цели найма этих специалистов и необходимость урегулирования с ними отношений ПО-работодателя на основе трудового договора.

Согласно статье 56 ТК РФ [2] трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику (ГИПу, ГАПу) работу по обусловленной трудовой функции («организация выполнения работ по подготовке проектной документации»), обеспечить условия труда, предусмотренные ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего распорядка.

По общему правилу, для трудового договора характерно равенство его субъектов. ПО-работодатель и ГИП, ГАП в конкретной трудовоправовой ситуации обладают относительно равными возможностями по выбору предстоящего варианта трудовоправового поведения: заключить или отказаться от заключения трудового договора, внести в него изменения или нет, согласовать или нет дополнительные к основной трудовой функции работы и т.п.

Однако, на практике ГИП, ГАП часто оказывается в роли экономически (а иногда и фактически) зависимой стороны договора, оказывающейся в невыгодном для себя положении (в ПО не регламентирован порядок подписей на проектной документации, не определены политика ПО и правила привлечения субподрядных организаций и т.д.). Полагаем, что при заключении трудового договора в интересах обеих сторон (нанимателя и нанимающегося) им необходимо приложить встречные усилия на предупреждение и преодоление такой ситуации, исходя из принципа равенства договаривающихся сторон.

Какие условия, с нашей точки зрения, ПО-работодатель и ГИП, ГАП в процессе переговоров должны (кроме прочего¹⁰) в обязательном порядке рассмотреть и согласовать в трудовом договоре в целях реализации новых требований ГрК РФ в части, относящейся к деятельности специалистов по организации архитектурно-строительного проектирования.

Несмотря на то, что ТК РФ содержит достаточно объемный перечень обязательных условий, не все из них имеют одинаковое значение для заключения трудового договора. Но есть группа следующих основных обязательных условий, которые, по нашему мнению, являются универсальными для каждого трудового договора:

предмет договора – конкретная трудовая функция, для выполнения которой принимается на работу специалист;

место осуществления трудовой функции (место работы);

особенности вознаграждения ГИПа, ГАПа за труд.

Следует еще раз подчеркнуть, что в современных условиях и ТК РФ (общий тренд), и ГрК РФ (однозначно) определяют предмет трудового договора ГИПа, ГАПа через **трудовую функцию**, а не формально через традиционную «триаду» – «специальность, квалификация или должность». Определение трудовой функции только через конкретную должность (специальность) не является полным и не дает возможности ПО-работодателю своевременно реагировать на потребности производства, оперативно и эффективно решать экономические проблемы, поскольку, согласно ст. 60 ТК РФ, запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором¹¹). Указание в договоре на профессию, специальность и квалификацию либо должность – наиболее простой способ определения трудовой функции, когда труд носит неперсонифицированный характер. Неперсонифицированность труда предполагает отсутствие тесной связи между содержанием труда и личными качествами конкретного работника. В нашем же случае как раз важны состав и уровень компетенций, которыми должен обладать соискатель должности ГИПа, ГАПа в современной ПО-работодателе. А их учет требует конкретизации прав и обязанностей ГИПа, ГАПа (работника) при определении трудовой функции и иных существенных условий, например, оплаты труда, льгот и преимуществ.

Поэтому мы предлагаем использовать сторонам этого трудового договора следующую конкретизацию формулировки его **предмета**:¹²

«1.2. Предмет настоящего трудового договора – организация выполнения работ по подготовке проектной документации в рамках заключенного Компанией конкретного договора (договоров) подряда на подготовку проектной документации, как собственными силами, так и силами привлеченных внешних участников работ по подготовке проектной документации и исполнителей таких работ.

1.2.1. Устанавливаются следующие границы исполнения ГИПом этой трудовой функции: от начала переговоров Компанией с потенциальным заказчиком работ по подготовке проектной документации, включая участие Компании в торгах (конкурсах, аукционах) и заключения соответствующих договоров, – до сдачи и приемки заказчиком готовой проектной документации и оказания Компанией услуг по ведению авторского надзора за строительством объекта капитального строительства, ввода его эксплуатацию и вывода на проектную мощность.

1.2.2. Уровень знаний и умений, уровень самостоятельности ГИПа при выполнении трудовой функции должен соответствовать требуемым уровням, установленным его должностной инструкцией, но не ниже требований, установленных квалификационным стандартом «_____» (название стандарта) саморегулируемой организации «_____» (название СРО, утвердившей этот стандарт).»

¹⁰ Имеются в виду и **сведения** (пять видов) и **условия** (девять условий), **обязательные** для включения в трудовой договор согласно статье 57 ТК РФ, без которых договор в определенных случаях признается недействительным, а также восемь **дополнительных условий**, которые **могут** предусматриваться в трудовом договоре ГИПа, ГАПа с ПО-работодателем. Подробнее см. ст. 57 [2].

¹¹ Если в трудовом договоре ГИПа, ГАПа «границы» его трудовой функции четко не определены, а только подразумеваются сторонами и она заканчивается сдачей-приемкой готовой продукции заказчиком, то формально, если заказчик обратится к ПО-работодателю с просьбой оказать также услуги по ведению авторского надзора вплоть до ввода объекта в эксплуатацию и выхода его на проектные показатели, возможна спорная ситуация (статья 60 ТК РФ).

¹² Здесь и далее везде приводятся выдержки и делаются отсылки на методический документ, подготовленный Консультационным Центром Марка Подольского [6].

Особого внимания от сторон трудового договора требуют в ходе переговоров специальные (дополнительные) обязательства ПО-работодателя. В качестве рекомендуемых в нашем методическом документе [6] мы приводим, например, следующие возможные обязательства ПО-работодателя, гарантирующие наличие у него организационных условий, необходимых и достаточных для нормальной деятельности ГИПа, ГАПа:

Работодатель обязан:

определить административную и функциональную подчиненность Работника соответствующим руководителям Работодателя;

определить цели деятельности Работника и показатели их достижения в соответствующем плановом периоде;

согласовать должностные обязанности ГИПа с должностными обязанностями руководителей и специалистов Работодателя, принимающих участие в работах по подготовке проектной документации;

не допускать административного подчинения исполнителей работ по подготовке проектной документации и проверяющих ее должностных лиц одному и тому же линейному руководителю;

назначать ГИПа отдельными приказами для организации работ по подготовке проектной документации соответственно на предпроектном, проектном и послепроектном этапах;

согласовывать с ГИПом рабочие графики проектирования по результатам их оптимизации соответствующими подразделениями и службами Работодателя;

гарантировать использование в организации только лицензированного программного обеспечения;

обеспечить участие ГИПа в отборе и привлечении Работодателем по договорам подряда внешних исполнителей работ по подготовке проектной документации, а также возможность инициировать ГИПом процесс проведения аудита внешнего исполнителя «второй стороной»;

обеспечить персональную ответственность исполнителей работ по подготовке и проверке проектной документации в соответствии с утвержденным Работодателем регламентом подписей, а также определить проектные и иные документы, которые согласовывает, подписывает и утверждает ГИП лично и т.д.

Конкретный состав обязательств ПО-работодателя определяется сторонами трудового договора с учетом многих факторов, в том числе: внутреннего и внешнего контекста ПО, зрелости системы управления ПО, стадий ее жизненного цикла и др.

Рекомендуем определять обязательства сторон в части оплаты и стимулирования труда ГИПов с учетом следующих составляющих его вознаграждения:

основной оплаты труда – базовой зарплаты, основного оклада – постоянной части вознаграждения / заработной платы в размере _____ (_____) рублей в месяц. При условии достижения Работником запланированных уровней результативности и эффективности его деятельности, роста производительности труда в организации и ее прибыльности последняя вправе по собственной инициативе или инициативе Работника проводить ежегодную индексацию размера базовой зарплаты Работника с учетом коэффициента (индекса) инфляции по данным Росстата;

дополнительной оплаты труда – переменной части вознаграждения/заработной платы (побудительные выплаты и доплаты, премии, бонусы). Дополнительная оплата (надбавки, доплаты) устанавливается Работнику по инициативе любой из сторон на общих основаниях в

соответствии с предусмотренными трудовым законодательством государственными льготами и действующей системой корпоративных льгот (бенефиты). Виды, размеры, условия и порядок выплат Работнику премий (краткосрочных и долгосрочных) и бонусов стороны согласовывают, как правило, в приказе руководителя Работодателя при назначении Работника на организацию выполнения работ по подготовке проектной документации по конкретному заказу (договору подряда); специальные бонусы устанавливаются Работнику за его результативное участие в работах по совершенствованию и развитию его деятельности и деятельности Работодателя в целом. Размеры выплат Работнику определяются Работодателем в зависимости от степени выполнения установленных ему ключевых показателей деятельности;

нематериальной части компенсаций – социальных выплат или льгот, устанавливаемых Работодателем в соответствии действующей корпоративной системой оплаты и мотивации труда.

Из сказанного вытекает важное практическое требование: высшее руководство проектных организаций – членов СРО в целях приведения деятельности ПО в соответствие с требованиями ГрК РФ должно самым серьезным образом «ревизовать» сложившуюся практику управления деятельностью ГИПов, ГАПов как на уровне ее регламентации, так и договорного урегулирования. По нашему мнению, сами ГИПы, ГАПы, сведения о которых уже включены в национальный реестр специалистов и которые состоят в трудовых отношениях с ПО-членами СРО, имеют право и должны инициировать процедуру внесения необходимых коррективов в действующие трудовые договоры и иные внутренние регламенты.

Литература.

1. Градостроительный кодекс Российской Федерации от 29.12.2004 г. № 190-ФЗ (ред. от 29.07.2017 г.) (с изм. и доп., вступ. в силу с 30.09.2017 г.).
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 29.07.2017 г.) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2018 г.).
3. Постановление Правительства РФ от 11.05.2017 г. № 559.
4. Приказ Министерства регионального развития Российской Федерации от 30.12.2009 г. № 624 «Об утверждении перечня видов работ по инженерным изысканиям, по подготовке проектной документации, по строительству, реконструкции, капитальному ремонту объектов капитального строительства, которые оказывают влияние на безопасность объектов капитального строительства» (в ред. от 14.11.2011 г.).
5. Рекомендации по разработке квалификационного стандарта саморегулируемой организации в области архитектурно-строительного проектирования, определяющего характеристики квалификации главных инженеров проектов, главных архитекторов проектов. Рекомендации // Справочник проектировщика. Выпуск 46 / «Консультационный центр Марка Подольского «ЦНИО-проект». М.: 2017. 31 с. Приложение. Рекомендуемый проект СТО СРО «Квалификационный стандарт СРО для ГИПа» // Консультационный центр Марка Подольского «ЦНИО-проект». М.: 2017. 33 с. (Шифр 46-17/СП).
6. Рекомендации к содержанию трудового договора проектной организации – работодателя с главным инженером проекта (главным архитектором проекта) // Справочник проектировщика. Выпуск 48. «Консультационный центр Марка Подольского «ЦНИО-проект». М.: 2017. 43 с. (Шифр 48-17/СП).

Literature.

1. Urban Development Code of the Russian Federation of 29.12.2004 No. 190-FZ (amended on July 29, 2017) (amended and supplemented, effective from 30.09.2017).
2. The Labor Code of the Russian Federation of December 30, 2001 No. 197-FZ (amended on July 29, 2017) (amended and supplemented, effective from 01.01.2018).
3. Resolution of the Government of the Russian Federation of May 11, 2017 No. 559.
4. Order of the Ministry of Regional Development of the Russian Federation of December 30, 2009, No. 624 On approval of the list of types of works for engineering surveys, preparation of project documentation, construction, reconstruction, capital repairs of capital construction projects that affect the safety of facilities capital construction (amended on 14.11.2011).
5. Recommendations on the development of the qualification standard of a self-regulatory organization in the field of architectural and construction design, defining the characteristics of the qualifications of the chief project engineers, the chief architects of the projects. Recommendations // Handbook of the designer. Issue 46 / CNII-project Consultation Center of Mark Podolsky. M.: 2017. 31 p. Application. Recommended project SRT SRO Qualification standard SRO for GUI // CNII-project Consultation Center of Mark Podolsky. M.: 2017. 33 p. (Code 46-17 / SP).
6. Recommendations for the content of the employment contract of the project organization - the employer with the chief engineer of the project (the chief architect of the project) // Handbook of the designer. Issue 48. CNII-project Consultation Center of Mark Podolsky. M.: 2017. 43 p. (Code 48-17 / SP).