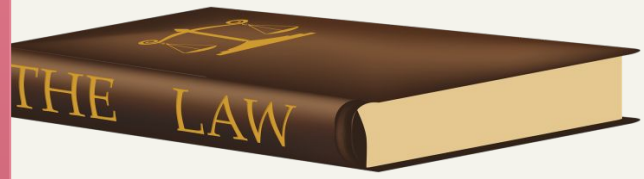
Социальное партнерство

Преподаватель КВТК:
Ольга Анатольевна Ляпунова

Понятие и принципы социального партнерства

+равноправие сторон; (ст. 24 ТК РФ)
+уважение и учет интересов сторон;
+заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
+содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
+соблюдение сторонами и их представителями труд. зак- ва и иных нпа, содержащих нормы трудового права; + добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
+реальность обязательств;
+обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений; +контроль за их выполнением;

система взаимоотношений между работниками (их представителями), работодателями (их представителями), ОГВ, ОМС, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.



Уровни соцпартнерства:

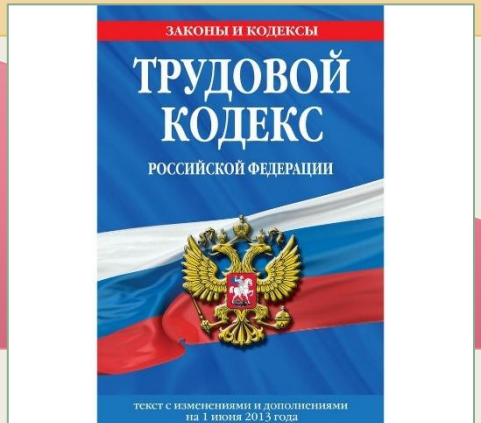
1.ФЕДЕРАЛЬНЫЙ - на нем устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в РФ;

2.МЕЖРЕГИОНАЛЬНЫЙ – на нем устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах РФ;

3.РЕГИОНАЛЬНЫЙ - … в субъекте РФ;

4.ОТРАСЛЕВОЙ- … в отрасли (ях); 5. ТЕРРИТОРИАЛЬНЫЙ- … в муницип. образовании;

6.ЛОКАЛЬНЫЙ- … у конкретного работодателя и его работников



по ст. 27 ТК РФ ФОРМЫ СОЦПАРТНЕРСТВА:

По ст.53 ТК РФ основными формами участия работников в управлении организацией являются:

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, коллективным договором, соглашениями;
- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров;
- иные формы....

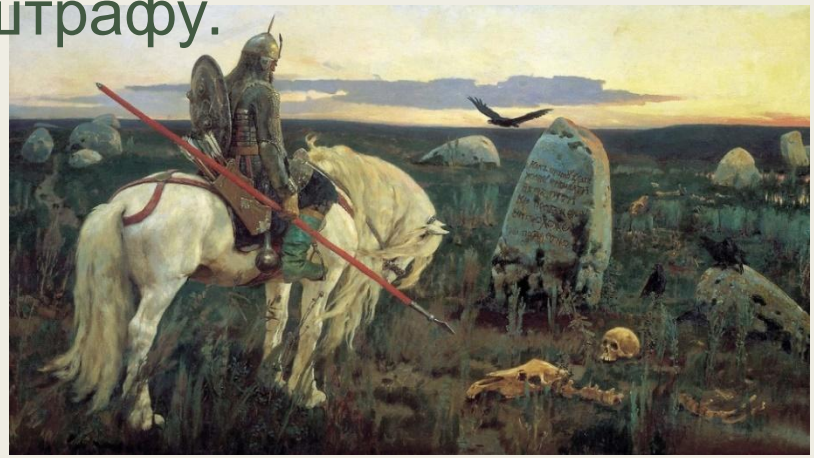
Представители работников вправе получать от работодателя информ по ?-ам:

- реорганизации или ликвидации организации;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение усл труда работников;
- подготовки и дополнительного профессионального образования работни
- по другим вопросам, предусмотренным настоящим Кодексом, иными

Ст.54 ТК РФ- ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

За уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу.

… Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.



ФОРМЫ ЗАЩИТЫ ПРАВ РАБОТНИКА

1.НЕЮРИСДИКЦИОННАЯ:
+самозащита и +согласительные процедуры (то есть переговоры с работодателем с целью достижения соглашения по разногласиям).

2.ЮРИСДИКЦИОННУЮ осуществляют:
1) Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (комиссии по трудовым спорам – КТС, суды общей юрисдикции).
2)Органы государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда: Федеральная инспекция труда и другие государственные контрольные органы.
3)Органы общей компетенции, осуществляющие защиту трудовых прав и свобод человека и гражданина, в том числе и трудовых прав работников, но не уполномоченные к рассмотрению индивидуальных трудовых споров: Конституционный Суд РФ, прокуратура РФ, Уполномоченный по правам человека в РФ. Из полномочия по защите трудовых прав работников закреплены законодательно.

4 способа защиты трудовых прав работника по ст.352 ТК РФ:

- 1. Самозащита работниками своих трудовых прав;
- 2. Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;
- 3. Государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- 4. Судебная защита.

В ТК РФ закреплены способы защиты труд.прав работника ...

а) восстановительные меры (ниже расшифровка);

б) меры, направленные на принудительное исполнение обязанностей;

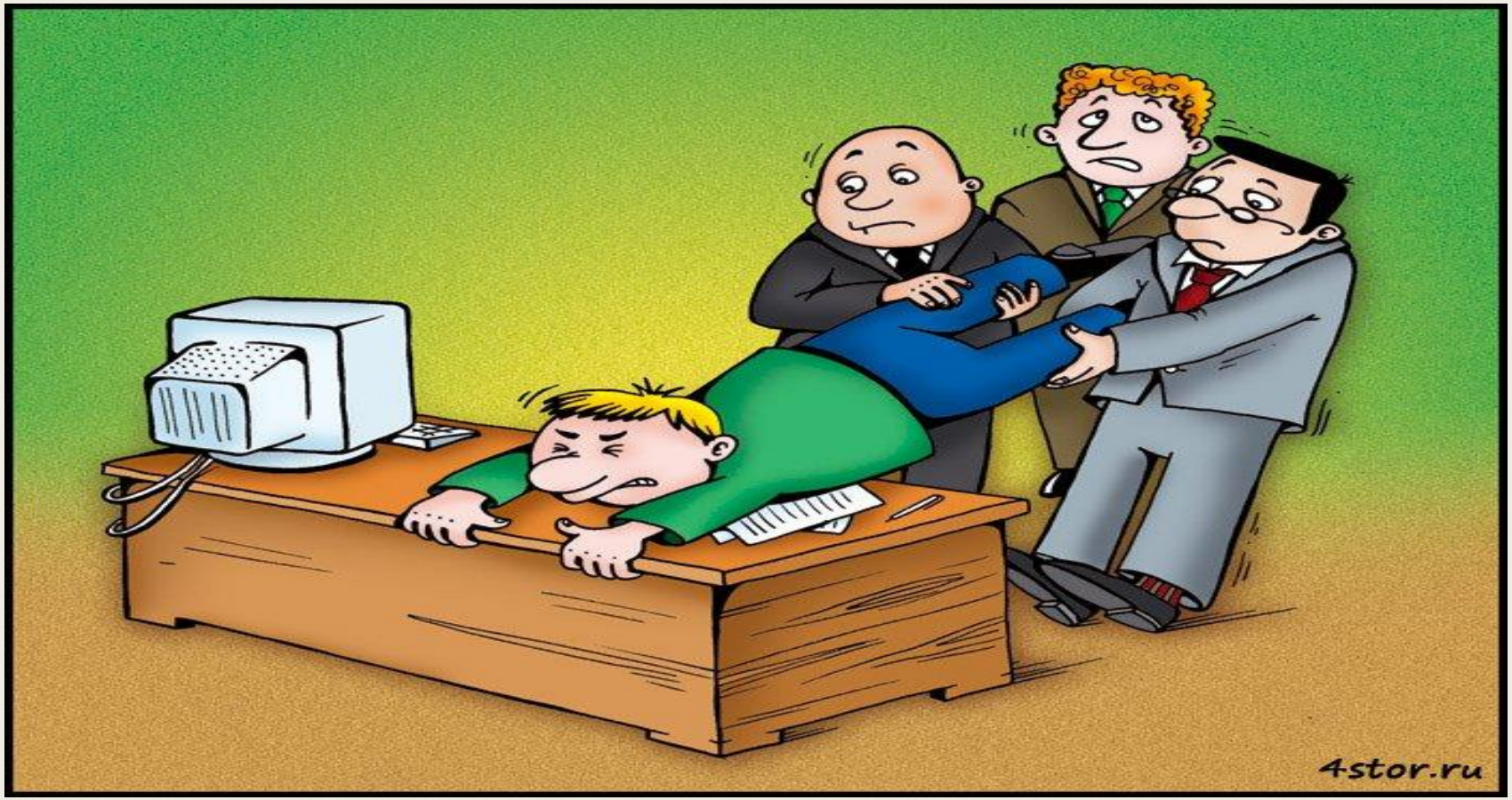
в) меры по отмене неправо

меры пресечения.

- восстановление работника на работе;
- возмещение работнику материального ущерба, причиненного незаконным лишением его возможности трудиться;
- обязание работодателя предоставить работнику условия труда, установленн законодательством, коллективным или индивидуальным трудовым договором
- компенсация морального вреда;
- отмена дисциплинарного взыскания, примененного работодателем.

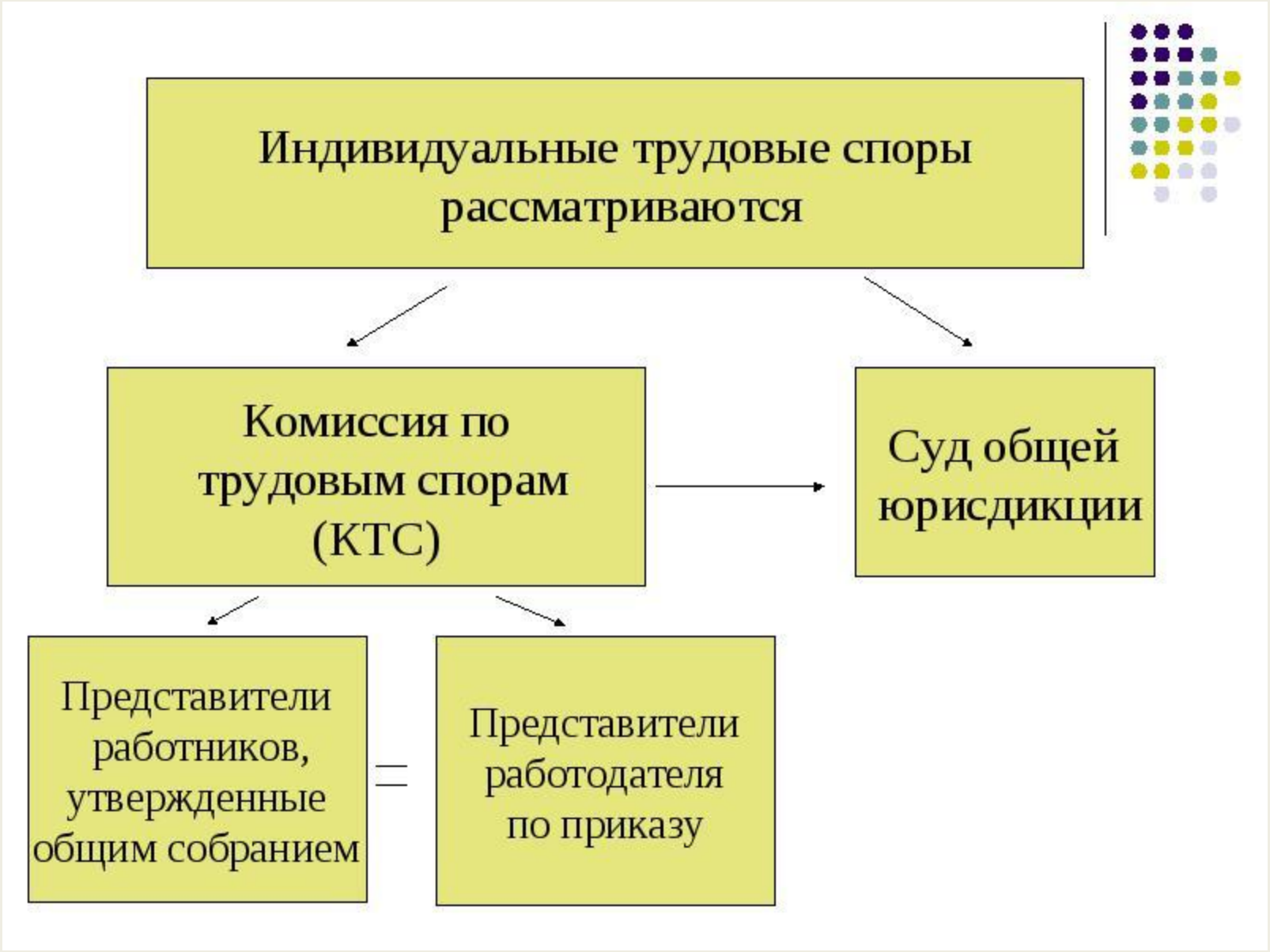
ботодатель увольняет по своей инициативе по ст.81 ТК РФ: 1) ликвидации ю.л./
екращения деятельности индивидуальным предпринимателем; 2) сокращения
достаточная квалификации, подтвержденной результатами аттестации; 4) смен
бственника имущества организации (в отношении руководителя организации, е
местителей и главного бухгалтера); 5) неоднократного неисполнения работнико
уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарно
ыскание; 6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязаннос
рогула...; б) появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического ил
ого токсического опьянения; в) разглашения охраняемой законом тайны
сударственной, коммерческой, служебной и иной); г) совершения по месту раб
цени; д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным
рушения работником требований охраны труда; 7) совершения виновных дейс
ботником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценност
ли эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны
ботодателя; 7.1) непринятия работником мер по предотвращению или
егулированию конфликта интересов, стороной которого он является,
представления или представления неполных или недостоверных сведений о с
ходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера ли
представления или представления заведомо неполных или недостоверных
едений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного
актера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (налич
етов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранн
ках, расположенных за пределами территории РФ, владения и (или) пользова
остранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой
совершеннолетними детьми...; 8) совершения работником, выполняющим

«Нееееет, не пойду домой, я еще не сдал отчет, не увольняйте!!!»



Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора

- Подача заявления в КТС – 3 месяца со дня нарушения права
- Рассмотрение заявления в КТС
- Рассмотрение спора – 10 календарных дней со дня подачи заявления
- Принятие решения КТС
- Вручение копий решения работнику и работодателю – 3 дня
- Исполнение решения КТС – через 13 дней, включая 10 дней на обжалование
- Принудительное исполнение решения через судебного пристава
- Рассмотрение спора в суде


Индивидуальные трудовые споры рассматриваются
Комиссия по трудовым спорам (КТС)
Суд общей юрисдикции
Представители работников, утвержденные общим собранием
=
Представители работодателя по приказу

СТОРОНЫ КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО СПОРА

РАБОТНИКИ *(в лице представителей)*

- профессиональные союзы и их объединения;
- иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами профсоюзов;
- иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных ТК РФ.

РАБОТОДАТЕЛИ *(в лице представителей)*

- руководитель организации, работодатель - индивидуальный предприниматель (лично) или уполномоченные ими лица;
- объединения работодателей;
- представители работодателей, финансируемых из соответствующих бюджетов - федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов РФ, муниципальных учреждений и других организаций.

Начало коллективного трудового спора

Работодатель после получения требований (в течение 3 2-х рабочих дней, ст.400):

Удовлетворил предъявленные требования

Не сообщил решения в срок

Отклонил все или часть требований

Проблема разрешена

Коллективный трудовой спор (ст.398)

Сообщение в органы по урегулированию трудовых споров, отраслевой профсоюз, территориальную администрацию.

Примирительные процедуры, переговоры

MyShared

Порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из следующих примирительных процедур:

1) рассмотрение спора примирительной комиссией;
2) рассмотрение спора с участием посредника;
3) рассмотрение спора трудовым арбитражем.

Примирительная комиссия	Посредник	Трудовой арбитраж
шение о создании комиссии на локальном вне социального партнерства оформляется иказом работодателя и решением представи- я работников. шения о создании примирительных комис- при разрешении коллективных трудовых ров на иных уровнях социального парт- ства оформляются соответствующими ак- и (приказом, распоряжением, постановле- ем) представителей работодателей и пред- вителей работников. имирительная комиссия формируется из дставителей сторон коллективного трудо- о спора на равноправной основе.	Посредника приглашают стороны коллективного трудового спора. Им может быть любой независимый специалист. При необходимости стороны коллективного трудового спора могут обратиться в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров за рекомендацией кандидатуры посредника.	Создается сторонами коллективного тру дового спора и соответствующим госу дарственным органом по урегулировани коллективных трудовых споров. Создани трудового арбитража, его состав, регла мент, полномочия оформляются решени ем работодателя, представителя рабо ников и упомянутого государственног органа по урегулированию коллективны трудовых споров. Стороны коллективног спора заключают соглашение в письмен ной форме об обязательном выполнени решений трудового арбитража.
Решение примирительных комиссий приня тся по соглашению сторон спора, оформля- я протоколом, имеет для сторон спора обя- ельную силу и исполняется в порядке и в сро- которые установлены данным решением.	Рассмотрение спора завершается принятием сторонами согласованного решения в письменной форме или составлением протокола разногласий.	Решение трудового арбитража офор мляется в письменном виде и передаетс сторонам коллективного трудового спора
При недостижении согласия стороны при- лают к переговорам о приглашении посред- а и (или) создании трудового арбитража.	При недостижении согласия стороны передают спор на рассмотрение трудового арбитража.	Если спор не разрешен или реше ние трудового арбитража не исполняет ся, работники или их представители впра ве приступить к организации забастовки за исключением случаев, когда в соответ ствии с ч. 1, 2 ст. 413 ТК РФ забастовка не мо жет быть проведена.

ечание

Если стороны не приходят к соглашению о создании трудового арбитража, его составе, регламенте и полномочиях, то решение по этим опросам принимает государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров. Каждая из сторон коллективного трудового спора имеет право обратиться в данный государственный орган в любой момент после начала спора для уведомительной регистрации спора.

оллективный трудовой спор - неурегулированные разногласия между аботниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по оводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), аключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа аботников при принятии локальных нормативных актов.

римирительные процедуры - рассмотрение коллективного трудового спора в елях его разрешения примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в рудовом арбитраже.

Забастовка - временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых бязанностей в целях разрешения коллективного трудового спора.

ГАРАНТИИ (СТ. 405 ТК РФ)

Члены примирительной комиссии, трудовые арбитры на время участия в разрешении коллективного трудового спора освобождаются от основной работы **с сохранением среднего заработка** на срок не более трех месяцев в течение одного года.

Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя **без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа**.