

Тема 7.

Социальное партнерство в сфере труда

- 1. Понятие, принципы, система и формы социального партнерства**
- 2. Представители работников и работодателей**
- 3. Органы социального партнерства. Коллективные переговоры**
- 4. Коллективные договоры**
- 5. Соглашения**

**1. Понятие, принципы,
система и формы
социального партнерства**

Социальное партнерство - взаимодействие органов гос. власти, объединений работодателей и профсоюзов в определении и проведении в жизнь согласованной социально-экономической политики, политики в области трудовых отношений, а также двухсторонние отношения между работодателями и профсоюзами, при которых государство определяет параметры взаимодействия сторон (ст. 22 ТК КР).

Основными принципами соц. партнерства являются (ст. 23 ТК КР):

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- содействие государства в укреплении и развитии соц. партнерства на демократической основе;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных НПА;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия на себя сторонами обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения колл. договоров, соглашений;
- контроль за выполнением принятых колл. договоров, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине колл. договоров, соглашений.

2. Представители работников **и работодателей**

Представителями работодателя при проведении колл. переговоров, заключении или изменении колл. договора являются руководитель организации или уполномоч. работодателем лица в соответствии с ТК, законами, иными нпа, учредительными документами организации и ЛНА. При проведении колл. переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении колл. трудовых споров по поводу их заключения или изменения, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений интересы работодателей представляют соответствующие ОР.

Представителями работников в соц. партнерстве являются: профессиональные союзы и их объединения, иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных ТК.

Интересы работников организации при проведении колл. переговоров, заключении и изменении колл. договора, осуществлении контроля за его выполнением, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками.

Интересы работников при проведении колл. переговоров о заключении и об изменении соглашений, разрешении колл. трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществлении контроля за их выполнением, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений представляют соответствующие профсоюзы, их террит-е организации, объединения профсоюзов и объединения террит-х организаций профсоюзов.

Не допускается представительство интересов работников органами, созданными или финансируемыми работодателями, органами исполнительной гос. власти и мсу, политическими партиями.

Профсоюзы вправе представлять интересы работников через органы управления организации (правление, совет директоров, наблюдательный совет).

Работники, не являющиеся членами профсоюза, вправе на договорных условиях уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

Иные представители работников. При отсутствии в организации первичной профсоюзной организации, а также при наличии профсоюзной организации, объединяющей менее половины работников, на общем собрании (конференции) работники вправе на договорных условиях поручить представление своих интересов указанной профсоюзной организации либо иному представителю.

Наличие иных представительных органов работников не может являться препятствием для осуществления профсоюзной организацией своих полномочий.

Полномочия профсоюзов не могут подменяться или дублироваться другими представительными органами работников.

- вести колл. переговоры, заключать колл. договоры с работодателем, контролировать их выполнение;
- участвовать в решении вопросов социального и экономического развития организации в случаях, предусмотренных соглашениями и колл. договором;
- участвовать в разработке ЛНА организации в случаях, предусмотренных трудовым законодательством;
- осуществлять общественный контроль за соблюдением в организации трудового законодательства;
- беспрепятственно посещать в установленном порядке рабочие места, получать от работодателя необходимые сведения для осуществления общественного контроля;
- выступать в качестве представителя работников в колл. трудовом споре;
- представлять интересы работников в органах по рассмотрению индивид-х трудовых споров, а также выступать в суде истцом;
- обжаловать в суд решения руководителя организации и уполномоченных им лиц, если они противоречат трудовому законодательству;
- объявлять и прекращать забастовку в порядке, предусмотренном законами.

Представители работников обладают иными правами в соответствии с

Работодатель обязан создать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с ТК, законами, колл. договором, соглашениями в реализации предоставленных им прав (ст. 33 ТК КР):

- до принятия решений, затрагивающих интересы работников, проводить консультации с представителями работников в случаях, предусмотренных ТК, законами, колл. договором, соглашениями;
- своевременно рассматривать предложения представителей работников и мотивированно сообщать им о принятых решениях;
- предоставлять представителям работников необходимую информацию по вопросам труда, другим социально-экономическим вопросам;
- выполнять иные обязанности по отношению к представителям работников, предусмотренные ТК, колл. договором, соглашениями.

Дополнительные трудовые гарантии для представителей работников (ст. 34 ТК КР). Представителям работников, не освобожденным от производственной работы, для выполнения общественных обязанностей предоставляется свободное от работы время на условиях, предусмотренных соглашениями, колл. договором. Работникам, освобожденным от производственной работы, вследствие избрания на выборные должности в представительные органы работников, предоставляется после окончания их выборных полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - другая равноценная работа (должность) в той же организации. Увольнение по инициативе работодателя членов представительных органов работников, кроме случаев ликвидации организации (пункт 1 статьи 83 ТК КР) допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения лишь с согласия соответствующего вышестоящего представительного органа работников.

3. Органы социального
партнерства. Коллективные
переговоры

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения колл. переговоров и подготовки проектов колл. договора, соглашений, их заключения, а также для организации контроля за выполнением колл. договора и соглашений на всех уровнях на равноправной основе по решению сторон ***образуются комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.***

На республиканском уровне образуется постоянно действующая Республиканская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, которая формируется из представителей Правительства КР, республиканского объединения работодателей и профсоюзов.

На территориальном уровне могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законом, положениями об этих комиссиях, утверждаемыми представительными органами исполнительной гос. власти или мсу.

На отраслевом уровне могут образовываться комиссии для ведения колл. переговоров, подготовки проектов отраслевых соглашений и их заключения. Отраслевые комиссии могут образовываться как на республиканском уровне, так и на территориальном уровне.

Соглашения, предусматривающие полное или частичное финансирование из бюджетов всех уровней, заключаются при обязательном участии представителей соответствующих органов исполнительной власти и органов мсу, являющихся стороной соглашения.

На уровне организации образовывается комиссия для ведения колл. переговоров, подготовки проекта колл. договора и его заключения.

Принципами ведения коллективных переговоров являются:

- равноправие и уважение интересов сторон;
- свобода выбора в обсуждении вопросов, составляющих содержание колл. договора, соглашений;
- добровольность принятия сторонами обязательств;
- соблюдение законодательства о труде.

Ведение коллективных переговоров. Представители работников и работодателей участвуют в колл. переговорах по подготовке, заключению и изменению колл. договора, соглашения и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров.

Сторона, получившая письменное уведомление о начале переговоров, обязана в ***семидневный срок*** начать переговоры. Ни одна из сторон не вправе отказаться от ведения колл. переговоров.

Стороны должны предоставлять друг другу не позднее 2 недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения колл. переговоров.

Участники колл. переговоров, другие лица, связанные с ведением колл. переговоров, не должны разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой и иной). Лица, разгласившие указанные сведения, привлекаются к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой, уголовной ответственности в порядке, установленном законами. Сроки, место и порядок проведения колл. переговоров определяются представителями сторон, являющимися участниками указанных переговоров, договором, соглашением.

Представители работников, участвующие в колл. переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения ТД за совершение виновных действий в соответствии с которыми ТК, иными законами предусмотрено увольнение с работы.

4. Коллективные договоры

Коллективный договор - локальный нормативный акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый в письменной форме между работниками и работодателями в лице их представителей (ст. 41 ТК КР).

Колл. договоры могут заключаться в организациях любой формы собственности на срок не менее 1 года.

Колл. договор заключается на срок не более 3 лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного колл. договором.

Колл. договор также может заключаться в филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях организации. Представителем работодателя в этих случаях является руководитель соответствующего подразделения, уполномоченный на это работодателем.

При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям колл. договора в течение 2 месяцев со дня начала колл. переговоров стороны должны подписать колл. договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших колл. переговоров или разрешаться в соответствии с ТК КР.

Содержание и структура колл. договора определяются сторонами. В колл. договор могут включаться взаимные обязательства работников и работодателя по следующим вопросам (ст. 42 ТК КР):

- об улучшении организации труда и повышении эффективности производства;
- о нормировании, формах, системах оплаты труда, размерах тарифных ставок и окладов, доплат и надбавок к ним;
- об индексации оплаты труда, о выплате пособий и компенсаций;
- о порядке выплаты досрочных льготных пенсий по возрасту, выплачиваемых работодателем в соответствии с Законом КР "О государственном пенсионном социальном страховании";
- о продолжительности рабочего времени и времени отдыха, трудовых отпусков;
- о создании здоровых и безопасных условий труда, улучшении охраны здоровья, гарантиях мед. страхования работников, охране окружающей среды;
- о регулировании втр и дисциплины труда;
- об обеспечении занятости, подготовке, повышении квалификации, переподготовке и трудоустройстве высвобождаемых работников;
- о гарантиях и льготах работникам, совмещающим работу с обучением;
- об улучшении жилищных и бытовых условий работников, соблюдении интересов работников при приватизации организации и ведомственного жилья;
- об оздоровлении, санитарно-курортном лечении и отдыхе работников;
- о предотвращении массовых увольнений, трудовых конфликтов и забастовок;
- об ответственности работников и работодателя за ущерб, причиненный организации;
- об ответственности сторон за выполнение колл. договора;
- другие вопросы, определенные сторонами.

В колл. договор включаются нормативные положения, если в законах и иных нормативных актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений.

Действие колл. договора (ст. 43 ТК КР). Колл. договор заключается на срок не более 3 лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного колл. договором.

Стороны имеют право продлить действие колл. договора на срок не более 3 лет.

Действие колл. договора распространяется на работников организации, ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения, от имени которых он заключен.

Колл. договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения ТД с руководителем организации.

При реорганизации организации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) колл. договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации колл. договор сохраняет свое действие в течение 3 месяцев со дня перехода права собственности.

При реорганизации или смене формы собственности любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового колл. договора или продлении действия прежнего на срок до 3 лет.

При ликвидации организации колл. договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Изменение и дополнение колл. договора производятся в порядке, определяемом сторонами.

За неисполнение обязательств, предусмотренных колл. договором, стороны несут **ответственность в соответствии с колл. договором.**

5. Соглашения

устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на республиканском, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции (ст. 46 ТК

Генеральное соглашение - правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в КР, учитываемые при заключении отраслевых и территориальных соглашений и колл. договоров.

Ген. соглашение разрабатывается и заключается на основе переговоров между Правительством КР, республиканскими объединениями работодателей и Федерацией профсоюзов Кыргызстана до утверждения гос. бюджета на соответствующий период.

Отраслевое соглашение - правовой акт, оформленный в виде письменного договора, определяющий взаимные обязательства сторон по общим условиям оплаты труда, трудовым гарантиям и льготам для работников конкретной отрасли и учитываемый при заключении территориальных соглашений и колл. договоров. Отраслевое соглашение разрабатывается и заключается на основе переговоров между соответствующими исполнительными гос. органами и уполномоч. представителями работодателей и работников.

Территориальное соглашение - правовой акт, оформленный в виде письменного договора, регулирующий общие условия труда, трудовые гарантии и льготы на территории соответствующей административно-территориальной единицы, обязательный для всех сторон и учитываемый при заключении колл. договоров. Территориальное соглашение разрабатывается и заключается на основе переговоров на территориальном уровне (область, город, район) между местной гос. администрацией и органами мсу, ОР, работников.

Соглашения по договоренности сторон, участвующих в колл. переговорах, могут быть двусторонними и трехсторонними.

Иные соглашения - соглашения, которые могут заключаться сторонами на любом уровне соц. партнерства по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Порядок разработки и заключения соглашения определяется комиссией по ведению колл. переговоров. Проект соглашения разрабатывается комиссией и подписывается представителями сторон.

Содержание и структура соглашения определяются по договоренности между представителями сторон, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в соглашение.

В соглашение могут включаться **взаимные обязательства сторон** по следующим вопросам:

- оплата труда;
- условия и охрана труда;
- режимы труда и отдыха;
- развитие социального партнерства;
- иные вопросы, определенные сторонами.

Соглашение вступает в силу с момента его подписания сторонами либо со дня, установленного в соглашении. Период действия соглашения, порядок контроля за его выполнением и сроки заключения нового соглашения определяются сторонами в соглашении.

Регистрацию генеральных, отраслевых и территориальных соглашений осуществляют соответственно Правительство КР, уполномоченный гос. орган в сфере труда и местные территориальные органы по месту нахождения одной из сторон соглашения.

Изменение и дополнение соглашения производятся по взаимному соглашению сторон в порядке, установленном ТК для заключения соглашения.

Контроль за выполнением соглашений осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующим гос. органом в сфере труда.