

Тема №3

**«СОЦИАЛЬНОЕ
ПАРТНЕРСТВО В
СФЕРЕ ТРУДА»**

Учебные вопросы

1. Понятие, принципы и формы социального партнерства
2. Понятие и содержание коллективных договоров
3. Социально-партнерские соглашения

1. Понятие, принципы и формы социального партнерства

Социальное партнерство — это система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений (ст. 23 ТК РФ).

Социальное партнерство включает как:

двусторонние отношения между работниками (представителями работников) и работодателем (представителем работодателя) — бипартизм, так и **трехсторонние отношения**: работники — работодатели — орган государственной власти или орган местного самоуправления — трипартизм.

Основными принципами социального партнерства являются: равноправие сторон; 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 трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; полномочность представителей сторон; свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда; добровольность принятия сторонами на себя обязательств; реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами; обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений; контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений; ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

Система социального партнерства в России включает шесть уровней:

- 1.Федеральный уровень, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации;**
- 2.Межрегиональный уровень, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах РФ;**
- 3.Региональный уровень, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте РФ;**
- 4.Отраслевой уровень, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях);**
- 5.Территориальный уровень, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании;**
- 6.Локальный уровень, на котором устанавливаются обязательства работников и работодателя в сфере труда.**

Социальное партнерство осуществляется в следующих **организационных формах:**

1. коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;
2. взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства;
3. участие работников, их представителей в управлении организацией;
4. участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

Объединение работодателей — это некоммерческая организация, объединяющая на добровольной основе работодателей для представительства интересов и защиты прав своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления. Особенности правового положения объединения работодателей установлены Федеральным законом «Об объединениях работодателей». В соответствии со ст. 34 ТК РФ представлять таких работодателей, как федеральные государственные учреждения, государственные учреждения субъектов РФ, муниципальные учреждения и другие организации, финансируемые из соответствующих бюджетов, могут соответствующие федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ, иные государственные органы и органы местного самоуправления.

Органы социального партнерства

К ним относятся комиссии, образуемые по решению сторон на равноправной основе из наделенных необходимыми полномочиями представителей. Они образуются для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективных договоров, соглашений, заключения коллективных договоров, соглашений, а также для организации контроля за их выполнением.

На **федеральном уровне** образуется постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которой осуществляется в соответствии с Федеральным законом «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений». Членами Комиссии являются представители общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства РФ.

Коллективные переговоры — это основанные на диалоге (обмене мнениями) представителей работников и работодателей взаимоотношения, результатом которых является выработка проекта коллективного договора, соглашения и их заключение, установление коллективных условий труда. Переговоры выступают одной из важнейших форм социального партнерства.

Согласно ст. 36 ТК РФ представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение **семи календарных дней** со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий.

Представители сторон, участвующие в коллективных переговорах, свободны в выборе вопросов регулирования социально-трудовых отношений, сроков и места проведения переговоров. Днем начала коллективных переговоров является день, **следующий за днем** получения инициатором проведения коллективных переговоров ответа на свое предложение. При ведении коллективных переговоров стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения переговоров, не разглашая при этом сведения, которые относятся к охраняемой законом тайне.

Если в ходе коллективных переговоров не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий (ст. 38 ТК РФ). Урегулирование возникших разногласий производится в порядке, установленном гл. 61 ТК РФ.

2. Понятие и содержание коллективных договоров

Коллективный Договор — это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. Он может заключаться как в организации в целом, так и в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях (ст. 40 ТК РФ).

Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, — на всех работников соответствующего подразделения.

Как указано в ст. 43 ТК РФ, коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При реорганизации или смене формы собственности любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет. В случае ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Содержание и структура коллективного договора.

Содержание — это все условия, о которых стороны договорились при заключении коллективного договора. В ст. 41 ТК РФ дается лишь примерный перечень вопросов, по которым в коллективный договор могут включаться взаимные обязательства сторон:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи; и т.д.

Все условия коллективного договора могут лишь улучшать положение работников по сравнению с законодательством. Условия, ухудшающие их, считаются недействительными (ст. 9 ТК РФ).

Заключение и изменение коллективного договора

Порядок **разработки проекта коллективного договора** и **заключения коллективного договора** определяется сторонами в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с процедурами, определенными законодательством для разрешения коллективных трудовых споров.

После подписания сторонами коллективный договор в течение семи дней направляется работодателем или его представителем на *уведомительную регистрацию* в соответствующий орган по труду.

Орган по труду не вправе отказать в регистрации или предъявлять какие-либо требования сторонам, например об изменении тех или иных положений коллективного договора. Единый порядок уведомительной регистрации как коллективных договоров, так и соглашений на федеральном уровне не установлен, поэтому в каждом регионе он определяется или главой исполнительной власти субъекта РФ, или соответствующим органом по труду. После регистрации сведения о коллективных договорах и соглашениях заносятся в специальный регистр в порядке, утвержденном постановлением Минтруда России от 10 октября 2003 г. № 68.

3. Социально-партнерские соглашения

Понятие и виды соглашений

Соглашение — это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции (ст. 45 ТК РФ).

Соглашения по договоренности сторон, участвующих в коллективных переговорах, могут быть как *двусторонними*, так и *трехсторонними*. Третья сторона — органы государственной власти и органы местного самоуправления — выступает в качестве посредника между двумя основными участниками социального диалога и гаранта достигнутых ими договоренностей, но очень часто она также берет на себя определенные обязательства.

В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться следующие **виды соглашений**:

генеральное — устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне;

межрегиональное — устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне двух и более субъектов РФ;

региональное — устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта РФ;

отраслевое (межотраслевое) — устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей). Соответствующие соглашения могут заключаться на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства;

территориальное — устанавливает общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования;

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

Содержание и структура соглашений

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 (ст. 46 ТК РФ).

Заключение и изменение соглашения

Проект соглашения разрабатывается в ходе коллективных переговоров. Порядок, сроки разработки проекта соглашения и заключения соглашения определяются соответствующей *комиссией по регулированию социально-трудовых отношений*. Комиссия имеет право уведомить работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, ведущего коллективные переговоры по разработке проекта соглашения и заключению соглашения, о начале переговоров, а также предложить им формы возможного участия в них.

Действие социально-партнерских соглашений. *Срок действия соглашения* определяется сторонами, но не может превышать трех лет. Стороны имеют право один раз продлить действие соглашения на срок не более трех лет.

Соглашение действует в отношении:

- всех работодателей, являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение.
- работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение, которые уполномочили указанное объединение от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключить соглашение либо присоединились к соглашению после его заключения;
- органов государственной власти и органов местного самоуправления в пределах взятых ими на себя обязательств.

Как и коллективные договоры, соглашения подлежат уведомительной регистрации соответствующим органом по труду.

Контроль за выполнением соглашений на всех уровнях выполняется сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду. При его осуществлении стороны обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51 ТК РФ).

Статьями 54, 55 ТК РФ установлена ответственность сторон социального партнерства за нарушения, связанные с порядком заключения и исполнения коллективных договоров и соглашений. Соответствующие положения содержатся в КоАП РФ (ст. 5.28—5.31, 5.33), однако нормы об административной ответственности касаются только одной стороны — работодателей. Представители работников в таких случаях несут моральную, а представители органов государственной власти и местного самоуправления — политическую ответственность.

Задание на самостоятельную подготовку:

1. Понятие, принципы, стороны, система, формы и органы социального партнерства.
 2. Коллективный договор: понятие, стороны, содержание, порядок разработки, заключения и изменения. Действие коллективного договора.
 3. Социально-партнерское соглашение: понятие, стороны, содержание, виды, порядок разработки, заключения и изменения. Действие соглашения.
 4. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения и ответственность за их нарушение или невыполнение
2. Доработать конспект.
3. Повторить материалы лекции.