

Содержание:

- Понятия и формы социального партнёрства
- Коллективные переговоры
- Коллективный договор
- Участие работников в управлении организацией
- Ответственность сторон социального партнерства



Понятие и формы социального партнерства



Социальное партнерство - система взаимоотношений между **работниками, работодателями, органами государственной власти, органами местного самоуправления**, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.



«Трудовой кодекс РФ ст. 23. Социальное партнерство»

К основным принципам социального партнерства относятся:

- 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 законов и иных нормативных правовых актов
- полномочность представителей сторон
- свободу 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.



*«Трудовой кодекс РФ
ст. 24. Принципы
социального
партнерства»*

Система взаимоотношений между сторонами социального партнерства реализуется в различных формах с помощью различных органов и включает следующие уровни:

- федеральный;
- межрегиональный, региональный;
- отраслевой и межотраслевой;
- территориальный;
- локальный уровень (уровень конкретного работодателя), на котором устанавливаются обязательства работников и работодателя в сфере труда.

Под формами социального партнерства следует понимать способы осуществления социального партнерства, конкретные виды взаимодействия субъектов социального партнерства в целях согласованного регулирования социально-трудовых отношений.



Формы социального партнерства – способы реализации коллективных трудовых прав в правовом механизме социального партнерства (ст. 27 ТК):

Четыре формы социального партнерства:

- Коллективные переговоры по подготовке и заключению коллективных договоров, соглашений;
- Взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства;
- Участие работников, их представителей в управлении организацией;
- Участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.



*«Трудовой кодекс РФ
ст. 24. Формы
социального
партнерства»*

Уровни и акты социального партнерства:

Уровень СП	Территория	Акт
Федеральный	РФ	Генеральное соглашение
Межрегиональный	Два и более субъекта РФ	Межрегиональное
Региональный	Субъект РФ	Региональное
Отраслевой	Отрасль (и)	(М) / Отраслевое
Территориальный	Муниципальное образование	Территориальное
Локальный	Организация	Коллективный договор



Стороны социального партнерства вступают в социально-партнерские отношения через своих представителей, действующих на основе законодательства о представителях работников и работодателей

На локальном уровне (на уровне работодателя - юридического лица, физического лица - индивидуального предпринимателя) представителями работников могут быть:

1. Первичная профсоюзная организация;
2. Иные представители работников, избранные на общем собрании (конференции) работников и наделенные соответствующими полномочиями.

ТК закрепляет за **профсоюзами** положение и права **основного** представителя работников и упоминает об иных представителях работников лишь тогда, когда на локальном уровне нет профсоюза либо профсоюзная организация объединяет менее половины работников и не уполномочена представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне.

Интересы **работодателя** на локальном уровне представляют руководитель организации, работодатель - индивидуальный предприниматель (лично) или уполномоченные ими лица.



*«Трудовой кодекс РФ
ст. 29 - 34
Представители
работника и
работодателя»*

Представители работников и работодателей участвуют в социальном партнерстве через органы социального партнерства

Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений

регулирует

Социально-трудовые отношения

Ведение коллективных переговоров

Подготовку проектов коллективных договоров и соглашений, контроля за их исполнением



Такие комиссии создаются на всех уровнях социального партнерства в составе наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон социального партнерства - работников и работодателей.

Органы социального партнерства подразделяются на следующие виды:

Трёхсторонняя комиссия

→ На федеральном уровне

образуется постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений. Членами этой комиссии являются представители общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства РФ не более 30 человек от каждой из сторон.

→ Субъекты РФ

комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, которые действуют в соответствии с законами субъектов РФ. Количество членов комиссии от каждой из сторон не может превышать 10 человек.

→ Отраслевой (межотраслевой) уровень

комиссии могут образовываться как на федеральном, так и на межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.

→ На территориальном уровне

могут образовываться и действовать на основании законов субъектов РФ и положений, утверждаемых представительными органами местного самоуправления, трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в муниципальном образовании.

→ На локальном уровне

комиссия из представителей работников и работодателя для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения.



Трёхсторонние комиссии не находятся в отношениях соподчинения, каждая из них решает свои задачи.



«ФЗ от 1.05.1999 г. "О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений"»

Коллективные переговоры



Коллективные переговоры

Право на ведение коллективных переговоров –
фундаментальное право

- ❑ Филадельфийская декларация МОТ 1944
- ❑ Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, 1998
- ❑ Конвенция МОТ № 98 ст.4
- ❑ Конвенция МОТ № 154 о содействии коллективным переговорам

Принцип **добровольности** ведения коллективных переговоров + **обязательность** вступать в переговоры, предложенные другой стороной (7 дней)



Определение коллективных переговоров дано в Конвенции Международной Организации Труда N 154 1981 г. "О содействии коллективным переговорам":

Под коллективными переговорами понимаются "все переговоры, которые проводятся между работодателем, группой работодателей, с одной стороны, и одной или несколькими организациями трудящихся - с другой, в целях:

- Определения условий труда и занятости
- Регулирования отношений между работодателями и трудящимися
- Регулирования отношений между работодателями или их организациями и организациями трудящихся"

Таким образом, согласно конвенции МОТ коллективные переговоры охватывают все стороны взаимоотношений между работниками и работодателями, т.е. «не существует» таких вопросов по поводу применения наемного труда, которые не могли бы явиться предметом «коллективных переговоров».



«Конвенции Международной Организации Труда N 154 1981 г. О содействии коллективным переговорам»



Вывод:

«Коллективные переговоры это универсальное средство согласования интересов субъектов социального партнерства, подготовки правовых актов социального партнерства. Они могут проводиться на всех уровнях социального партнерства, начиная с локального уровня и заканчивая федеральным уровнем»

Законодательство РФ, в частности глава 6 ТК, определяют общую схему проведения коллективных переговоров

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

Предложить ведение коллективных переговоров на локальном уровне от имени работников вправе:

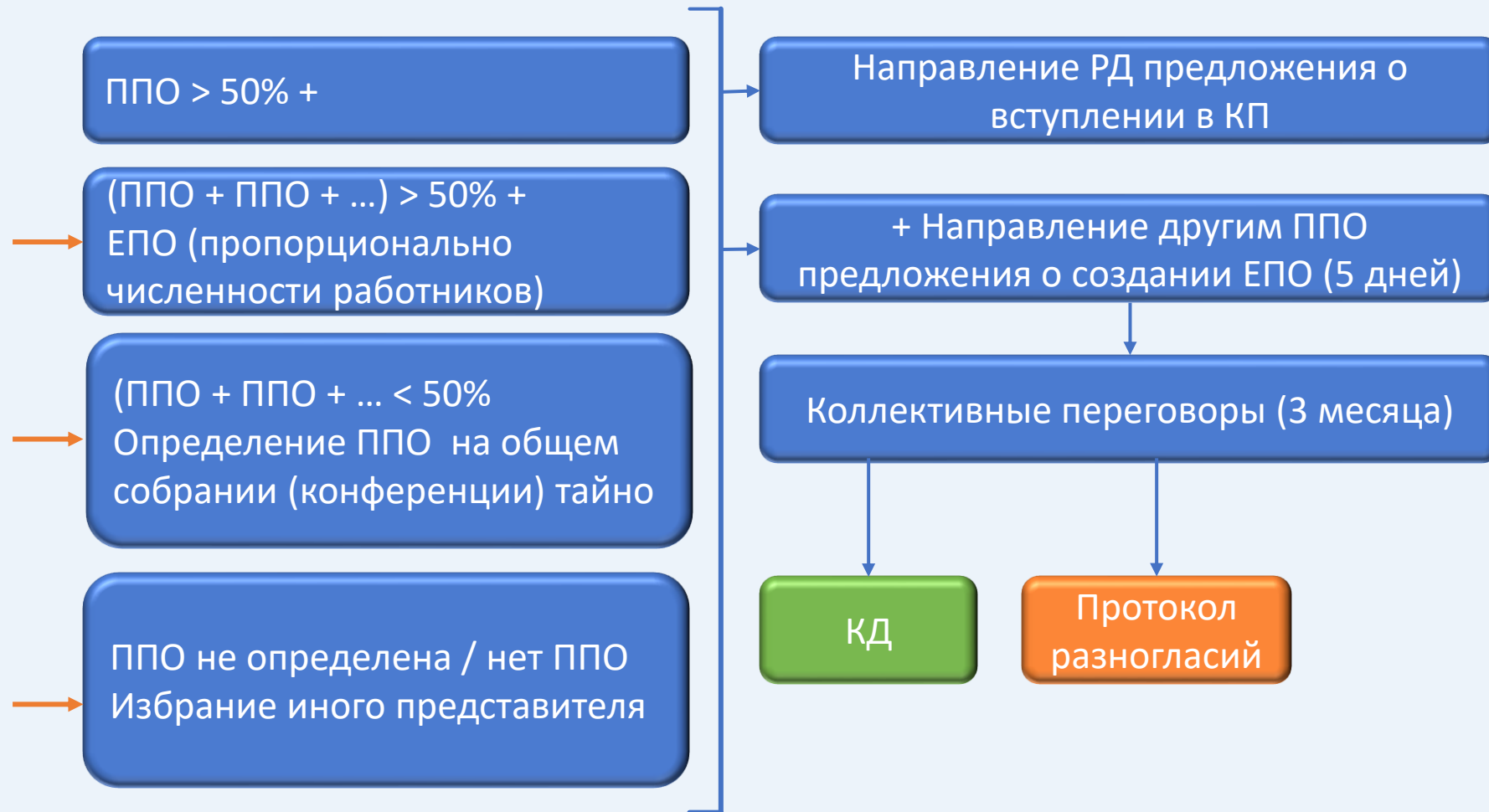
1) первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников организации. Если у работодателя нет такой организации, то:

- единый представительный орган, созданный на пропорциональной основе двумя или более первичными профсоюзными организациями, объединяющими в совокупности более половины работников данного работодателя, или;

- первичная профсоюзная организация, объединяющая менее половины работников, уполномоченная общим собранием работников при согласии ее выборного органа направить работодателю предложение о начале коллективных переговоров, в случае если ни одна из первичных профсоюзных организаций или в совокупности первичные профсоюзные организации, пожелавшие создать единый представительный орган, не объединяют более половины работников данного работодателя, или;

- иной представительный орган, избранный на общем собрании тайным голосованием, если не определена первичная профсоюзная организация, объединяющая менее половины работников или работники у данного работодателя не объединены в какие-либо профсоюзные организации (ст. 37 ТК).

Коллективные переговоры по КД



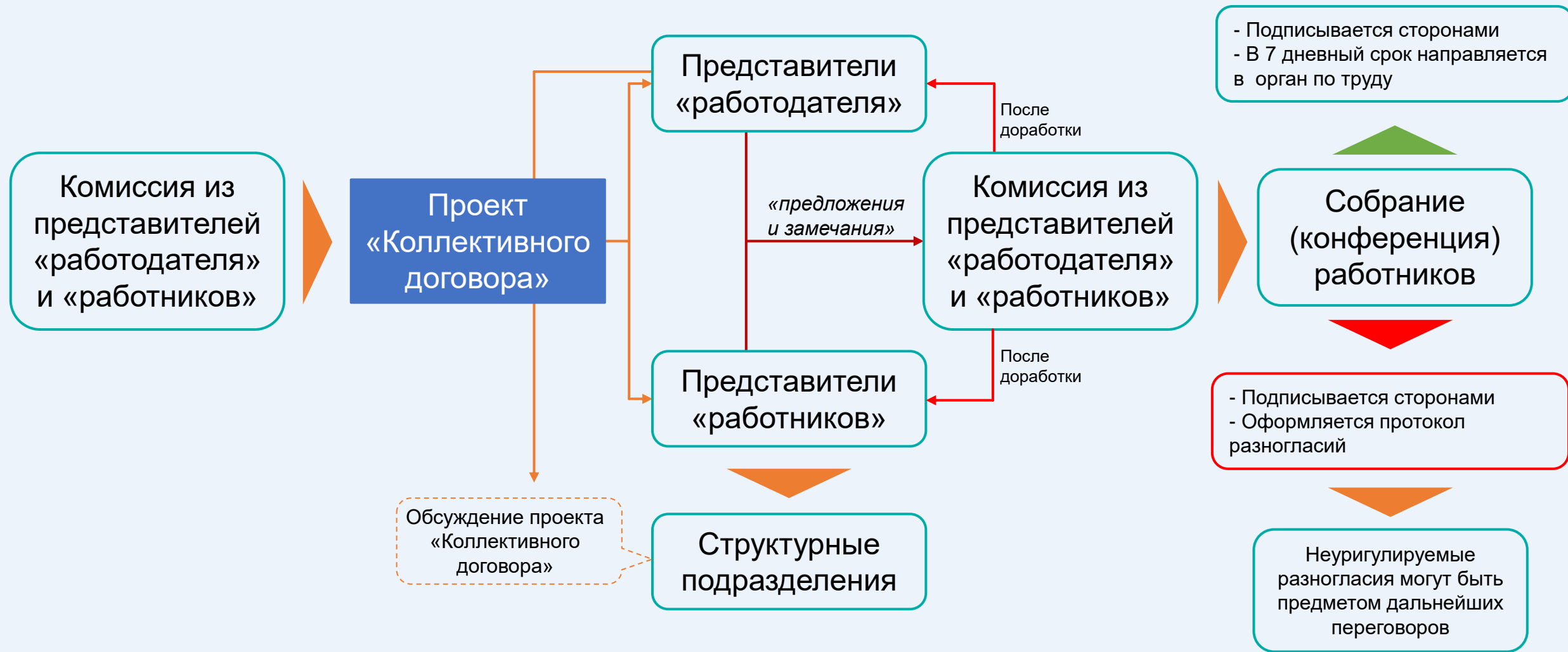
Порядок ведения «Коллективных переговоров»



Представители сторон в ходе переговоров должны:

- Предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения переговоров
- С пониманием относиться к доводам друг друга, внимательно выслушивать их, совместно искать возможные решения, позволяющие максимально удовлетворить интересы сторон
- В ходе переговоров вправе прерывать заседания, проводить консультации, экспертизы, запрашивать необходимые сведения
- Не разглашать полученные сведения, если они относятся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой)

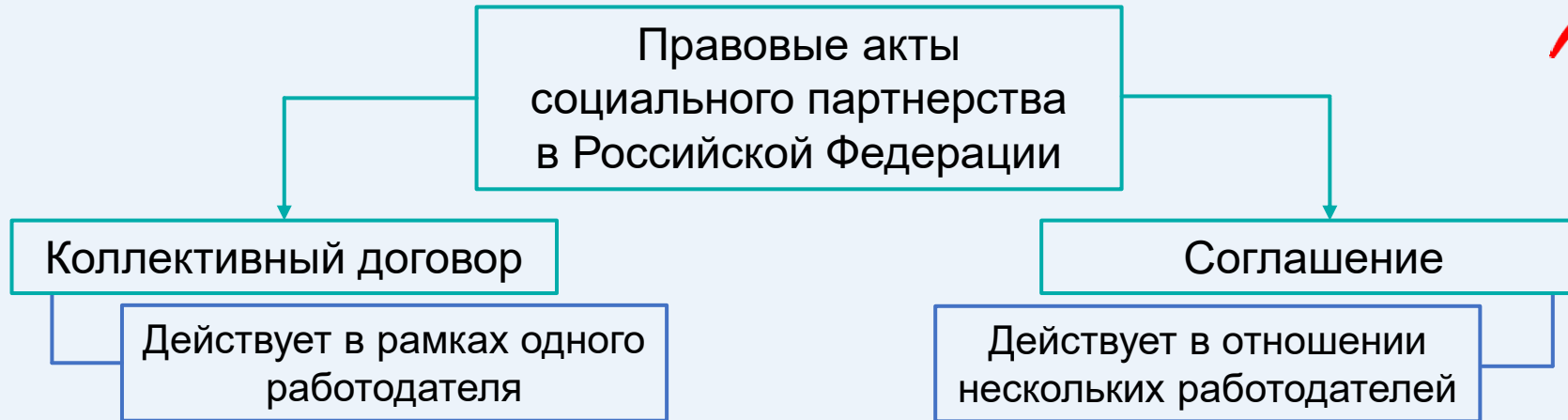
Порядок ведения «Коллективных переговоров»



Коллективный договор. Ответственность сторон социального партнерства



Договоренности, достигнутые между сторонами социального партнерства, оформляются в форме правовых актов социального партнерства.



«Международные акты о труде используют для обозначения правовых актов социального партнерства единое понятие - коллективный договор»

- ❑ Коллективный договор - это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.
- ❑ Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.



Трудовое законодательство не предусматривает обязательное заключение коллективного договора. Но если одна из сторон обратилась к другой с предложением о начале коллективных переговоров по подготовке проекта коллективного договора и его заключения - другая сторона обязана начать переговоры и не позднее 3-х месяцев заключить коллективный договор на согласованных условиях.

С правовой точки зрения положения, включенные в коллективный договор, принято подразделять на:

Нормативные

Обязательственные

Информационные

- ❑ Нормативные (содержащие локальные нормы, регулирующие социально-трудовые отношения у работодателя);
- ❑ Обязательственные (содержащие конкретные обязательства сторон с указанием сроков их выполнения и исполнителей, ответственных за их выполнение);
- ❑ Информационные (информирующие работников об основных нормах трудового законодательства, об условиях отраслевых соглашений и др.).



«Содержание и структура коллективного договора определяется сторонами. Закон (ст. 41 ТК) дает лишь общие рекомендации по содержанию и структуре коллективного договора»



«Коллективный договор не может содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством. Если такие условия включены в коллективный договор, то они не подлежат применению (ст. 9 ТК)»

В настоящее время государство регламентирует меру труда и потребления практически только в организациях, финансируемых из федерального бюджета, а также в целом:

- Устанавливает минимальный размер оплаты труда
- Правила по охране труда, гарантии
- Компенсации связанные с работой в тяжелых и вредных условиях труда

Все остальное:

- Вид
- Система
- Размеры оплаты труда
- Премирование, различные доплаты и компенсации
- Социально-бытовые услуги

устанавливаются работодателями самостоятельно, исходя из имеющихся у них ресурсов и способности представителей работников достичь в переговорах с представителями работодателя желаемых результатов.



В Трудовом кодексе содержится много статей где конкретные вопросы не урегулированы и указывается что они подлежат урегулированию в коллективном договоре.

Это такие вопросы как:

- Принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников (ст. 8)
- Установление дополнительных форм участия работников в управлении организацией (ст. 52, 53)
- Установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101)
- Установление графиков сменности (ч. 3 ст. 103)
- Установление второго выходного дня при пятидневной рабочей неделе (ч. 3 ст. 111)
- Установление порядка и условий предоставления дополнительных отпусков (ст. 116)
- Установление порядка индексации заработной платы (ст. 134)
- Установление системы заработной платы, размеров тарифных ставок, окладов, различного рода выплат (ст. 135)
- Установление порядка выплаты заработной платы (ст. 136)
- Установление иных периодов, чем предусмотрены ст. 139, для расчета средней зарплаты (ч. 6 ст. 139)
- Установление конкретных размеров оплаты за сверхурочную работу (ст. 152)
- Установление конкретных размеров повышенной заработной платы за работу в ночное время (ст. 154)
- Установление порядка и размеров возмещения расходов, связанных со служебными командировками (ст. 168)
- Установление иных случаев выплаты выходного пособия, нежели предусмотренные законодательством (ст. 178)
- Установление для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях 36 часовой недели (ст. 320) и другие

Обязательства – по решению сторон (ч.1 ст. 41 ТК РФ) +

- Формы, системы и размеры оплаты труд: пособия, компенсации, доплаты и т.д....
- Регулирование оплаты труда с учётом роста цен;
- Занятость, переобучение , высвобождение;
- Рабочее время и время отдыха, в т.ч. Отпуска;
- Охрана труда
- Экологическая безопасность и охрана здоровья;
- Гарантии при совмещении работы с обучением;
- Оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- Частичная или полная оплата питания работников;
- Контроль за выполнением коллективного договора, внесение изменений, ответственность сторон;
- Отказ от забастовок при выполнении условий КД.**

Цель ведения коллективных переговоров

Во-первых:

Заключается не в том, чтобы повторить в коллективном договоре правовые нормы, а в том чтобы получить определенные материальные и социальные блага сверх тех, которые они получают и не заключая коллективный договор, а также конкретизировать положения правовых норм, которые изложены в общем виде

Во-вторых:

Переговоры между сторонами - это своего рода торг, в результате которого представители работников должны учитывать финансовые возможности работодателя

Коллективный договор

Заключается на срок не более 3 лет (ст.43 ТК)

Можно продлить на срок не более 3 лет

Действие КД распространяется на всех работников организации

Нормы ТК (ст. 49) предусматривают процедуру уведомительной регистрации коллективного договора, соглашения, которая осуществляется в соответствующих органах по труду. Обязанность направить в 7-дневный срок подписанный сторонами коллективный договор, соглашение возлагается на работодателя.

- ❑ При осуществлении регистрации коллективного договора соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, а также в соответствующую государственную инспекцию труда.
- ❑ Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.



Участие работников в управлении организацией



Формы участия работников в управлении организацией

ст. 53 ТК РФ:

- Учет мнения ПО Р в случаях, предусмотренных ТК РФ, КД и С;
- Консультации ПО Р с РД по ЛНА;
- Получение информации от РД по вопросам, непосредственного затрагивающим интересы работников;
- Обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- Обсуждение ПО Р планов социально-экономического развития;
- Участие в разработке и принятии КД;
- Иные формы (ТК РФ, ФЗ, учредительные документы, КД, ЛНА).



Учет мнения представительного органа работников в соответствии с ТК РФ

Принятие некоторых решений

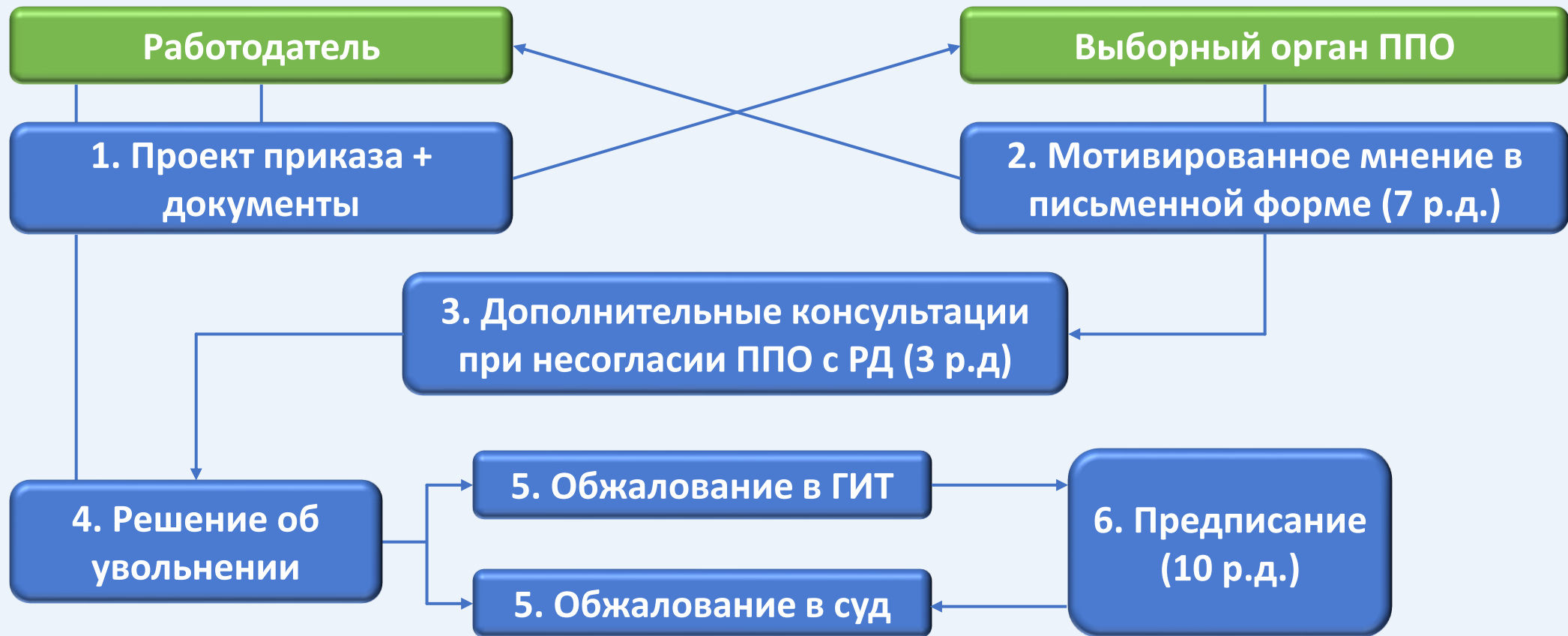
- Привлечение к сверхурочной работе (ст.99 ТК)
- Привлечение к работам в выходные и праздничные дни (ст.113 ТК)
- Мер против массовых увольнений, в т.ч. Неполное рабочее время (ст.180 ТК)
- Формы профессиональной подготовки, повышения квалификации

Расторжение трудового договора

С членами профсоюза по п.п. 2, 3, 5 ч.1 ст.81 ТК РФ:

- 2 – сокращение
- 3 – несоответствие должности или работе
- 5 – неоднократное неисполнение трудовых обязанностей

Учет мнения ППО при увольнении членов профсоюза (ст.373 ТК РФ)



Учет мнения ППО при принятии ЛНА (ст.372 ТК РФ)

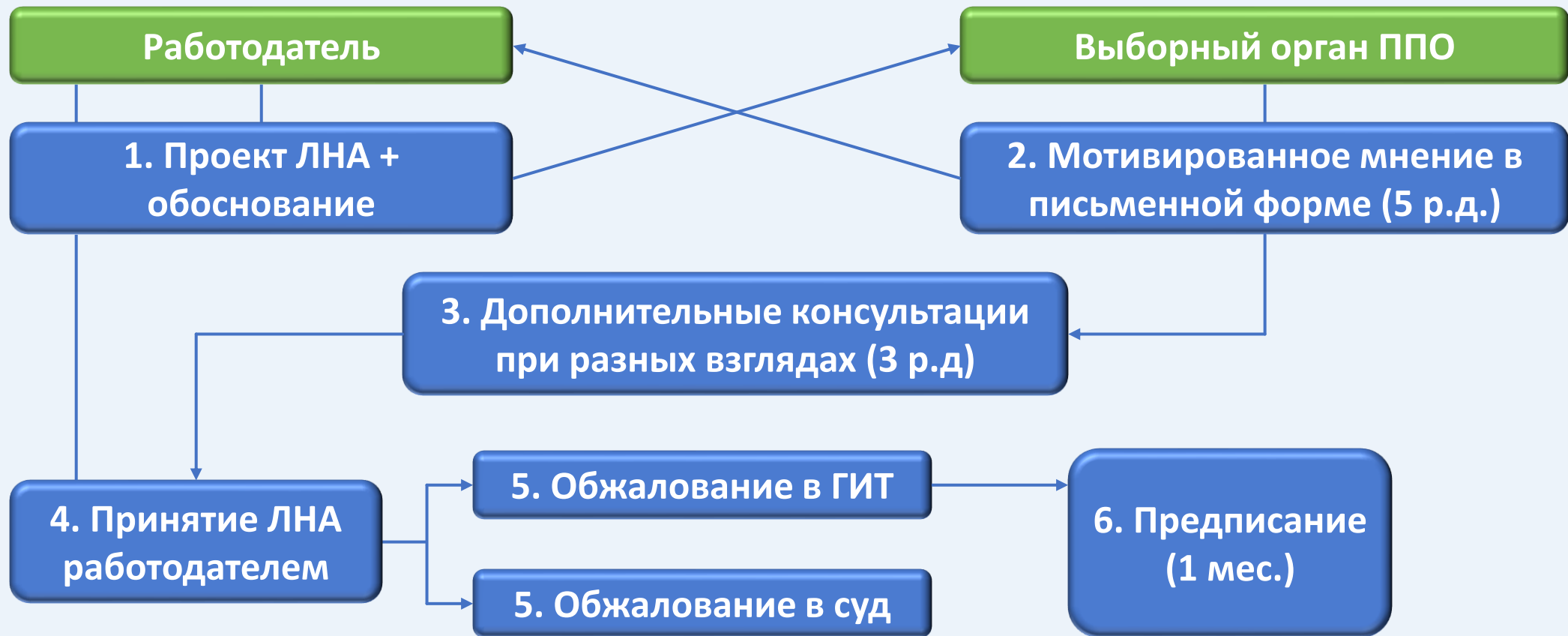
Какая ППО? – представляющая всех или большинство

Какие ЛНА? – в случаях, указанных в ТК РФ (более 30), КД, по соглашению сторон, например: ПВТР, инструкции и правила по охране труда, система оплаты труда и др.

Если нет ППО? – Мнение не учитывается



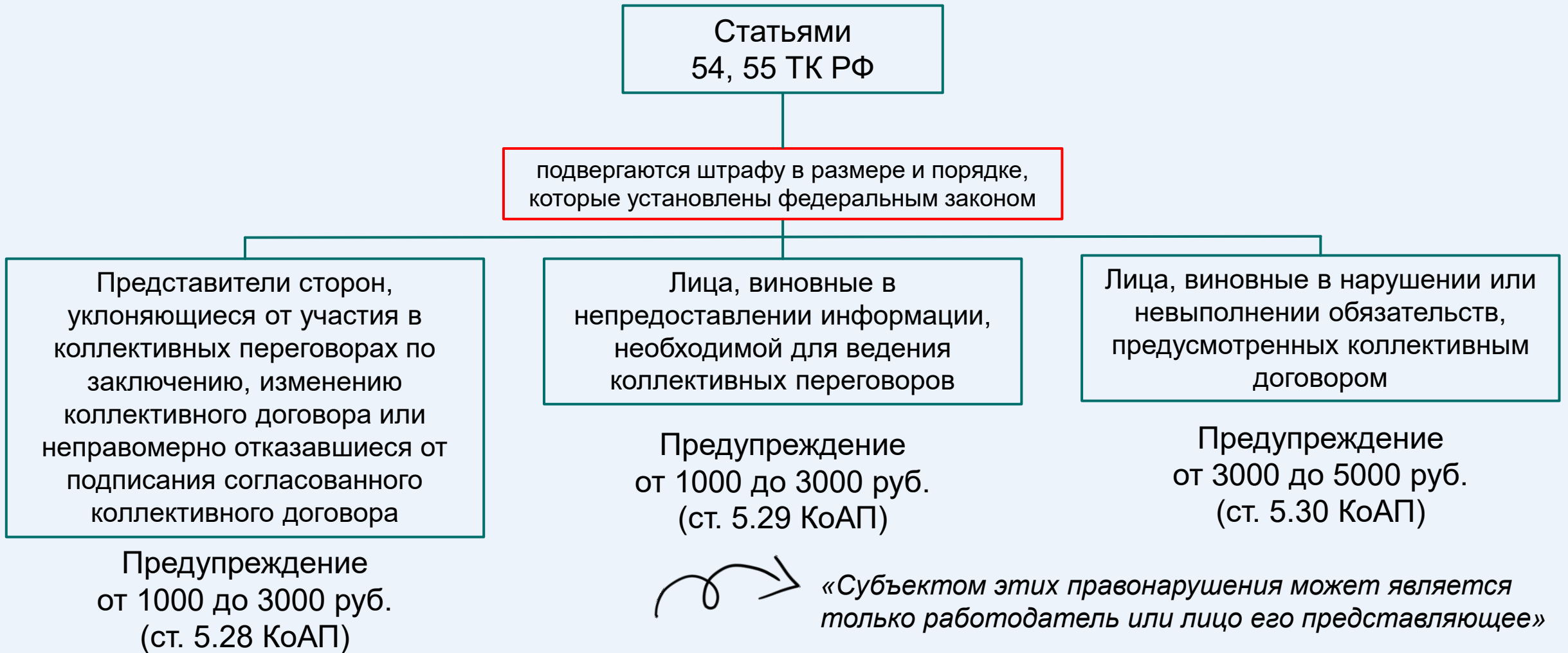
Учет мнения ППО при принятии ЛНА



Ответственность сторон социального партнерства



Ответственность сторон социального партнерства



Благодарю за внимание!

