

Социальное партнерство в сфере труда

Общие сведения

Социальное партнерство (или, по терминологии МОТ, социальный диалог) - важнейшая часть коллективных трудовых отношений. Исторически первый шаг в использовании этого понятия в международных трудовых нормах был сделан в конце 40-х гг. XX в. путем закрепления в ст. 4 Конвенции № 98 МОТ «Относительно применения принципов права на организацию и на заключение коллективных договоров» (1949 г.) положения о поощрении и содействии полному развитию и применению процедуры ведения коллективных переговоров на добровольной основе между работодателями или организациями работодателей, с одной стороны, и организациями работников, с другой стороны, в целях регулирования условий труда посредством заключения коллективных договоров. Данное положение имеет всеобъемлющий характер.

В принятой в начале 50-х гг. XX в. Рекомендации № 91 МОТ 20 коллективных договоров» (1951 г.) устанавливается цель заключения, содержание и местоположение коллективных договоров в системе актов, регулирующих отношения между работодателями и работниками.

Коллективный договор определяется как письменное соглашение относительно условий найма и условий труда, заключаемое, с одной стороны, работодателем, группой работодателей или организацией работодателей и 1 либо несколькими представительными организациями работников - с другой (подп. 1 п. 2 Рекомендации № 91). Такое определение подразумевает наличие коллективных договоров разных уровней, в том числе отраслевого и регионального. В пользу данного толкования говорит и тот факт, что согласно положениям, п.п. 4 и 5 Рекомендации № 91 действие коллективного договора распространяется на работодателей и работников предприятий отрасли или территории.

Индивидуальные трудовые договоры не должны противоречить коллективным договорам. В случае такого противоречия, которое по смыслу положения подп. 1 и 2 п. 3 Рекомендации № 91 ведет к ухудшению положения работника, должны применяться соответствующие положения коллективных договоров. Напротив, если положения трудового договора более благоприятны для работника, то они не считаются противоречащими коллективному договору.

Международно-правовые нормы о месте и значении коллективно-переговорного метода регулирования трудовых отношений закреплены в Конвенции № 154 МОТ «О содействии коллективным переговорам» (1981 г.) и сопровождающей ее Рекомендации № 163. В ст. 2 названной Конвенции дается определение понятия «коллективные переговоры», которое означает переговоры, проводимые «между работодателем, группой работодателей или одной или несколькими организациями работодателей, с одной стороны, и одной или несколькими организациями работников, с другой стороны, в целях: (а) определения условий труда и занятости; и (или) (b) регулирования отношений между работодателями и работниками; и (или) (с) регулирования

отношений между работодателями или их организациями и организацией или организациями работников". Таким образом, коллективные переговоры понимаются широко как процесс совместного на разных уровнях участия работников и работодателей или их представителей в определении условий труда, найма и характера отношений между организациями социальных партнеров.

Рекомендация № 163 МОТ «О содействии коллективным переговорам» устанавливает порядок определения организаций, пользующихся правом на ведение коллективных переговоров применительно к разным уровням, - отдельное предприятие, отрасль, регион, вся страна.

Все участвующие в переговорах стороны должны иметь доступ к информации, необходимой для их компетентного ведения.

Порядок ведения коллективных переговоров устанавливается сторонами. При этом государству отводится роль содействующей коллективным переговорам инстанции. Однако государство также должно проводить предварительные консультации и, когда это возможно, заключать соответствующие соглашения с организациями работодателей и работников.

Среди мер содействия коллективным переговорам должны быть, согласно ст. 5 Конвенции № 154, и такие, которые поощряют разработку процедуры ведения коллективных переговоров.

Социальное партнерство в сфере труда – 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 отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 23 Трудового кодекса Российской Федерации).**

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 и соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

Сторонами социального партнерства являются: **работники и работодатели** в лице уполномоченных в установленном порядке представителей.

Органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнерства в случаях, когда они выступают в качестве **работодателей**, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Представители работников

Представителями работников являются: профессиональные союзы и их объединения; иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов; иные представители, избираемые работниками.

Федеральный закон «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности» закрепил право профсоюзов на представительство и защиту интересов работников.

Профсоюзы являются наиболее заинтересованной и последовательной стороной социального партнерства.

Профсоюзы независимы в своей деятельности от органов исполнительной власти, работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), политических партий и других общественных объединений, им не подотчетны и не подконтрольны. Они самостоятельно разрабатывают и утверждают свои уставы (которые должны предусматривать установленный законом перечень положений), положения о первичных профсоюзных организациях, свою структуру; образуют профсоюзные органы, организуют свою деятельность, проводят собрания, съезды, др. мероприятия.

Первичные профсоюзные организации и их органы на локальном уровне представляют в социальном партнерстве интересы:

- работников, являющихся членами профсоюзов;
- и всех работников, независимо от их членства в профсоюзах (в области коллективных прав и интересов)
- при проведении коллективных переговоров;
- заключении или изменении коллективного договора;
- при рассмотрении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

В случае, когда первичная профсоюзная организация не вправе представлять интересы всех работников на локальном уровне (или если она объединяет менее половины сотрудников) на общем собрании работников должен быть избран **иной представитель** (представительный орган). Такой представитель избирается тайным голосованием.

Представители работников имеют право участвовать в управлении организацией.

Основные формы участия:

- учет мнения представительного органа работников;
- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, 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;
- участие представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса (данное право устанавливается федеральными законами, учредительными документами организации, внутренним регламентом, локальными актами. Решение о назначении представителей работников на участие в заседаниях коллегиального органа управления оформляется соответствующим протоколом, который направляется руководителю и в соответствующий коллегиальный орган управления организации);
- иные формы, определенные федеральными законами, учредительными документами организации, локальными нормативными актами.

Представители работников имеют право

- получать от работодателя информацию по вопросам:
- реорганизации или ликвидации организации;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- вносить соответствующие предложения по этим вопросам в органы управления и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

Работодатель обязан создавать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями.

Представители работодателей

Представителями работодателей являются:

- руководитель организации,
- работодатель — индивидуальный предприниматель (лично) или уполномоченные им лица.

Иными представителями работодателей- организаций являются:

- соответствующие федеральные органы исполнительной власти;

- органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации;
- иные государственные органы;
- органы местного самоуправления.

Интересы работодателей:

- при проведении коллективных переговоров,
- заключении или изменении соглашений,
- разрешении коллективных споров по поводу их заключения или изменения,
- при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений **представляют соответствующие объединения работодателей.**

Уровни социального партнерства

Социальное партнерство осуществляется на **уровне:**

- **федеральном**, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации;
- **межрегиональном**, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах Российской Федерации;
- **региональном**, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте Российской Федерации;
- **отраслевом**, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях);
- **территориальном**, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании;
- **локальном**, на котором устанавливаются обязательства работников и работодателей в сфере труда (ст. 26 ТК РФ).

Формы социального партнерства

Социальное партнерство осуществляется в формах:

- **коллективных переговоров** по подготовке проектов **коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;**
- **взаимных консультаций (переговоров)** по вопросам регулирования трудовых отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- **участия работников, их представителей** в управлении организацией;
- **участия представителей работников и работодателей** в разрешении трудовых споров.

Органы социального партнерства

На всех уровнях на равноправной основе по решению сторон образуются **комиссии по регулированию социально-трудовых отношений** для:

- обеспечения регулирования социально-трудовых отношений;
- ведения коллективных переговоров;

- подготовки проектов коллективных договоров, соглашений;
- заключения коллективных договоров, соглашений;
- организации контроля за их выполнением.

На федеральном уровне образуется постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (РТК).

Членами Российской трехсторонней комиссии являются представители:

- общероссийских объединений профсоюзов;
- общероссийских объединений работодателей;
- Правительства Российской Федерации.

Профсоюзы и работодатели самостоятельно определяют персональный состав своих представителей и порядок их ротации. Состав представителей власти утверждается Постановлением Правительства РФ.

Количество членов РТК от каждой из сторон не может превышать 30 человек.

По своему статусу РТК – совещательный орган, имеющий право «давать рекомендации федеральным органам государственной власти».

В субъектах Российской Федерации могут образовываться трехсторонние комиссии, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов Российской Федерации.

На территориальном уровне могут образовываться трехсторонние комиссии, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов Российской Федерации, положениями об этих комиссиях, утверждаемыми представительными органами местного самоуправления.

На отраслевом (межотраслевом) уровне могут образовываться отраслевые (межотраслевые) комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Отраслевые (межотраслевые) комиссии могут образовываться:

- как на федеральном, так и на межрегиональном,
- региональном,
- территориальном уровнях социального партнерства для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов отраслевых (межотраслевых) соглашений и их заключения.

На локальном уровне **образуется комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения.**

Органы социального партнерства **обязаны обеспечить условия** для участия комиссий по регулированию социально-трудовых отношений в разработке и (или) обсуждении проектов законов и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Принятые комиссиями в результате обсуждения **решения** должны быть в обязательном порядке рассмотрены соответствующими органами власти.

Коллективные переговоры

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.

Кроме этого, инициатору проведения коллективных переговоров необходимо направить **ответ** с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров.

Днем начала переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.

Не допускаются для ведения коллективных переговоров от имени работников:

- лица, представляющие интересы работодателей;
- организации, финансируемые работодателем.

Представители сторон, участвующие в коллективных переговорах, **свободны в выборе вопросов** регулирования социально-трудовых отношений.

Право инициировать коллективные переговоры предоставлено в соответствии со ст. 37 ТК РФ **первичной профсоюзной организации, объединяющей более половины работников.**

Общее собрание работников **имеет право определить первичную профсоюзную организацию или иного представителя**, которые будут представлять весь трудовой коллектив во время проведения коллективных переговоров, в случае если ни одна из первичных профсоюзных организаций или в совокупности первичные профсоюзные организации не объединяют более половины работников.

Первичная профсоюзная организация или иной представитель, наделенные правом вступать в коллективные переговоры с работодателем, **обязаны:**

- известить все первичные профсоюзные организации о начале коллективных переговоров;
- в течение 5 дней создать с ними единый представительный орган или включить их представителей в состав единого представительного органа.

Стороны должны **предоставить** друг другу **не позднее двух недель** со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них **информацию**, необходимую для ведения коллективных переговоров.

Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющимися участниками указанных переговоров.

Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах (ст. 39 ТК РФ).

Лица, участвующие в коллективных переговорах:

- освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев.

Представители работников не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство:

1. подвергнуты дисциплинарному взысканию;

2. переведены на другую работу;
3. уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который предусмотрено увольнение с работы.

Если в ходе коллективных переговоров не принято согласованное решение, то составляется протокол разногласий (ст. 38 ТК РФ).

Коллективный договор

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора **стороны должны:**

- **подписать коллективный договор на согласованных условиях;**
- **одновременно составить протокол разногласий** в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров.

Коллективный договор может заключаться в:

- организации в целом;
- ее филиалах;
- представительствах;
- иных обособленных структурных подразделениях.

Для проведения коллективных переговоров работодатель наделяет необходимыми полномочиями **руководителя подразделения**, а правом представлять интересы работников наделяется **представитель работников** этого подразделения.

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

В коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя по вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей;
- 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;
- соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;

- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- частичная или полная оплата питания работников;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;
- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора и др.

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя **могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами.**

Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания.

Стороны имеют право продлевать 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.**

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях:

- изменения наименования организации,
- изменения типа государственного или муниципального учреждения,
- реорганизации организации в форме преобразования,
- расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3-х 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 ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- коллективным договором.

Соглашение

Соглашение – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений.

Соглашение заключается между **полномочными представителями работников и работодателей на:**

- федеральном,
- межрегиональном,
- региональном,
- отраслевом (межотраслевом),
- территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции.

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, в зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений, **может быть:**

- **генеральное** – устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне;
- **межрегиональное** – устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на уровне двух и более субъектов Российской Федерации;
- **региональное** – устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта Российской Федерации;
- **отраслевое (межотраслевое)** – определяет общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей).
- **территориальное** – устанавливает общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования.

Порядок, сроки разработки проекта соглашения и его заключения определяются **комиссией**.

Комиссия обязана распространить информацию о начале коллективных переговоров по заключению соглашения через средства массовой информации, **имеет право** уведомить работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, ведущего коллективные переговоры, о начале коллективных переговоров, а также предложить им формы возможного участия в коллективных переговорах.

Работодатели обязаны проинформировать об этом выборный орган первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя.

Соглашение подписывается представителями сторон.

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**.

В тех случаях, когда в отношении работников действует одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для работников.

По предложению сторон отраслевого соглашения руководитель федерального органа исполнительной власти имеет право предложить работодателям, не участвовавшим в заключении данного соглашения, присоединиться к этому соглашению.

Уведомительная регистрация

Коллективный договор, соглашение в течение 7 дней со дня подписания направляются работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст. 50 ТК РФ).

Вступление в силу коллективного договора, соглашения не зависит от факта их уведомительной регистрации.

Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется:

- сторонами социального партнерства;
- их представителями;
- соответствующими органами по труду.

Ответственность сторон

Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях (№ 195-ФЗ от 30.12.2001г.) предусматривает для **работодателя или лица, его представляющего**, виновных в нарушении или невыполнении обязательств: