

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В В СФЕРЕ ТРУДА

Курс «Трудовое право»

ОСНОВНЫЕ ВОПРОСЫ ТЕМЫ

1. Представители работников и работодателей в социальном партнерстве.
Органы социального партнерства
2. Коллективные переговоры. Коллективные договоры и соглашения

ПРЕДСТАВИТЕЛИ РАБОТНИКОВ И
РАБОТОДАТЕЛЕЙ В СОЦИАЛЬНОМ
ПАРТНЕРСТВЕ.
ОРГАНЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Слайды 1-8

1. ПОНЯТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА 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, называется социальным партнерством в сфере труда (статья 23 Трудового кодекса Российской Федерации)

2. ПРИНЦИПЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

- равноправие сторон;
- уважение и учёт интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- содействие государства в укреплении и развитии социального партнёрства на демократической основе;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств и их реальность для исполнения;
- обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений

3. СТОРОНЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

- работники (их представители:

 - а) профессиональные союзы и их объединения

 - б) иные представители, избираемые работниками);

- работодатели (их представители:

 - а) руководитель организации;

 - б) *объединение работодателей*)

- органы государственной власти (как работодатели, как органы власти)

- органы местного самоуправления (как работодатели, как органы власти)

4. УРОВНИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

- федеральный (Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России);
- межрегиональный, региональный (соглашения);
 - отраслевой (соглашения);
- территориальный (муниципальный, соглашения);
 - локальный (коллективный договор)

5. ФОРМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА

- коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению;
- взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых 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 досудебном разрешении трудовых споров.

6. ТРЕХСТОРОННИЕ КОМИССИИ. ПРИНЦИП ТРИПАРТИЗМА



7. ТРЕХСТОРОННЯЯ КОМИССИЯ ПО УРЕГУЛИРОВАНИЮ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ (ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ)

- ведение коллективных переговоров и подготовка проекта генерального соглашения между общероссийскими объединениями профессиональных союзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации;
- содействие договорному регулированию социально-трудовых отношений на федеральном уровне;
- проведение консультаций по вопросам, связанным с разработкой проектов федеральных законов и иных правовых актов Российской Федерации в области социально-трудовых отношений, федеральных программ в сфере труда, занятости населения, миграции рабочей силы, социального обеспечения;
- согласование позиций сторон по основным направлениям социальной политики, а также рассмотрение по инициативе сторон вопросов, возникших в ходе выполнения генерального соглашения;
- изучение международного опыта; участие в мероприятиях, проводимых соответствующими зарубежными организациями в области социально-трудовых отношений и социального партнерства; проведение в рамках Комиссии консультаций по вопросам, связанным с ратификацией и применением международных трудовых норм

8. ТРЕХСТОРОННЯЯ КОМИССИЯ ПО УРЕГУЛИРОВАНИЮ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ (ПРАВА)

- проводить с федеральными органами государственной власти консультации по вопросам, связанным с разработкой и реализацией социально-экономической политики;
- разрабатывать и вносить в федеральные органы государственной власти предложения о принятии федеральных законов и иных правовых актов Российской Федерации в области социально-трудовых отношений;
- осуществлять взаимодействие с отраслевыми (межотраслевыми), региональными и иными комиссиями по регулированию социально-трудовых отношений в ходе коллективных переговоров и подготовки проекта генерального соглашения и иных соглашений, регулирующих социально-трудовые отношения, реализации указанных соглашений;
- запрашивать у органов исполнительной власти, работодателей и (или) профессиональных союзов информацию о заключаемых и заключенных соглашениях, регулирующих социально-трудовые отношения, и коллективных договорах в целях выработки рекомендаций Комиссии по развитию коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, организации деятельности отраслевых (межотраслевых), региональных и иных комиссий по регулированию социально-трудовых отношений;
 - осуществлять контроль над выполнением своих решений;
 - приглашать для участия в своей деятельности представителей общероссийских объединений профессиональных союзов, общероссийских объединений работодателей и федеральных органов государственной власти, не являющихся членами Комиссии, а также ученых и специалистов, представителей других организаций;
 - создавать рабочие группы с привлечением ученых и специалистов;
 - другие права, предусмотренные законодательством

КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДОГОВОРЫ И СОГЛАШЕНИЯ

Слайды 9-24

Конвенции и рекомендации МОТ

1. КОНВЕНЦИЯ 98

Конвенция о применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров 1949 г.

2. КОНВЕНЦИЯ 151

Конвенция о защите права на организацию и процедурах определения условий занятости на государственной службе 1978 г.

3. РЕКОМЕНДАЦИЯ 159

Рекомендация о процедурах определения условий занятости на государственной службе 1978 г.

4. КОНВЕНЦИЯ 154

Конвенция о содействии коллективным переговорам 1981 г.

5. РЕКОМЕНДАЦИЯ 163

Рекомендация о содействии коллективным переговорам 1981 г.

6. РЕКОМЕНДАЦИЯ 91

Рекомендация о коллективных договорах 1951 г.

7. РЕКОМЕНДАЦИЯ 92

Рекомендация о добровольном примирении и арбитраже 1951 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ — одна из важнейших форм социального партнерства, подготовки и заключения коллективных договоров и соглашений, обеспечивающих эффективную социальную защиту работников, разрешения коллективного трудового спора.

Согласно ст. 2 Конвенции МОТ 1981 г. (№ 154) «О содействии К. п.» термин "коллективные переговоры" означает:

регулирование отношений между предпринимателями (или их организациями) и трудящимися (или организациями трудящихся).

все переговоры, которые проводятся между предпринимателем или группой предпринимателей (одной или несколькими организациями предпринимателей) и одной или несколькими организациями трудящихся в целях определения УТ и занятости.

Принципы коллективных переговоров:

ПРИНЦИП СВОБОДНЫХ И ДОБРОВОЛЬНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ

Поскольку добровольная природа коллективных переговоров является основополагающим элементом принципа свободы объединения, процесс коллективных переговоров не может быть навязан, а процедуры поддержки переговорного процесса должны в принципе учитывать его добровольный характер; более того, уровень переговоров не должен навязываться в одностороннем порядке законом или властями, и проведение переговоров должно быть возможным на любом уровне.

ПРИНЦИП ДОБРОСОВЕСТНОСТИ

Под принципом добросовестного ведения коллективных переговоров подразумевается признание представительных организаций, которые стремятся достичь соглашения, ведут искренние и конструктивные переговоры, избегают неоправданных отсрочек в переговорах и взаимно признают принятые обязательства, в полной мере учитывают результаты переговоров.

Коллективный договор – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работодателем и работниками (или их представителями в лице профсоюза).

ФУНКЦИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

защитная;
регулирующая;
повышение
уровня
трудовых
прав и
гарантий.



ЗАЧЕМ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НУЖЕН РАБОТОДАТЕЛЮ ?

- Наличие КД – признак солидной организации, уверенно смотрящей вперед, заботящейся о своем кадровом потенциале.
- Заключение КД оказывает положительное влияние на мотивацию труда.
- В процессе работы над проектом КД работодатель составит максимально точное представление о реальных интересах и потребностях работников.
- Заключение КД поможет находить партнерские отношения с Профсоюзом, и работодатель сможет убедиться, насколько это эффективный помощник в работе с персоналом

ЗАЧЕМ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НУЖЕН РАБОТНИКАМ?

- КД устанавливает права и гарантии, улучшающие положение работников по сравнению с законодательством.
- Ситуация на рынке труда такова, что подавляющее большинство работников не могут в одиночку добиться для себя тех условий труда, которые закрепляет для них КД, заключенный Профсоюзом и работодателем.
- КД – это единственный документ в системе социального партнерства, невыполнение которого может быть рассмотрено в судебном порядке.
- КД – главный инструмент реализации защитной функции Профсоюза в организации, показатель эффективности работы профкома.
- В КД может быть разработан конкретный механизм реализации законных прав Профсоюза, что облегчит его деятельность в организации

СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА – ЭТО СОГЛАСОВАННЫЕ СТОРОНАМИ УСЛОВИЯ

- Нормативные
- Организационные
- Обязательственные
- Информационные



ТЕХНОЛОГИЯ ЗАКЛЮЧЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1. Письменное уведомление о начале переговоров по заключению коллективного договора

- инициатором коллективных переговоров по разработке, заключению и изменению коллективного договора вправе выступать любая из сторон;
- представители стороны, получившие письменное предложение о начале переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней;
- отсчет семидневного срока начинается не со дня подписания предложения о начале переговоров, а со дня его получения другой стороной;
- днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором переговоров ответа с указанием представителей другой стороны

УЧАСТВУЮЩИЕ В КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРАХ СВОБОДНЫ В ВЫБОРЕ ВОПРОСОВ
РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Порядок проведения коллективных переговоров (ст. 37 ТК РФ)

Две и более профсоюзных организаций, объединяющие в совокупности более $\frac{1}{2}$ работников данного работодателя

Одна профсоюзная организация, объединяющая более $\frac{1}{2}$ работников данного работодателя

Ни одна профсоюзная организация не объединяет более $\frac{1}{2}$ работников данного работодателя

Первичная профсоюзная организация не определена
Работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации

СОЗДАНИЕ КОМИССИИ ДЛЯ ПЕРЕГОВОРОВ

- для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора обе стороны на равноправной основе образуют комиссию из наделенных необходимыми полномочиями представителей;
- представители каждой из сторон выдвигают в состав комиссии равное число ее членов, но при этом сами решают, кто ими станет;
- представители сторон, являющиеся участниками переговоров, определяют сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров;
- создание комиссии оформляется приказом руководителя организации

ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ КОМИССИИ ПО ПЕРЕГОВОРАМ

- сроки работы комиссии – не более трех месяцев со дня начала переговоров;
- участники переговоров освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, не более трех месяцев;
 - для повышения эффективности переговоров и степени ответственности сторон рекомендуется протоколировать заседания комиссии;
- стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров;
 - оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится приглашающей стороной, если иное не предусмотрено коллективным договором

СОЗДАНИЕ ПРОЕКТА КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

- содержание и структура коллективного договора определяются сторонами;
 - порядок разработки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора определяется сторонами;
- оптимальный путь разработки проекта коллективного договора – разбить комиссию на мини-группы, каждая из которых готовит отдельный раздел коллективного договора;
- после того, как комиссия согласовала основное содержание коллективного договора, работодатель обеспечивает размножение проекта коллективного договора и обсуждение его в подразделениях организации;
- на основании замечаний и предложений работников комиссия дорабатывает проект коллективного договора;
 - в том случае, если стороны не сумели прийти к согласию в течение трех месяцев по отдельным положениям проекта коллективного договора, они должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий, где указываются те предложения, по которым не было достигнуто согласие

ПРИМЕРНАЯ СТРУКТУРА КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

- Общие положения
- Трудовые отношения и гарантии занятости
 - Рабочее время и время отдыха
 - Оплата труда
 - Охрана труда
- Гарантии деятельности и обязательства профсоюзной организации
 - Заключительные положения



Перечень должностей с дополнительным отпуском за работу во вредных условиях труда

Положение о премировании

Положение о расходовании, экономии фонда оплаты труда

Положение о командировках

Порядок оказания работникам материальной помощи

Положение о порядке выплаты стимулирующих выплат

Приложение к коллективному договору

Положение о расходовании средств, полученных от предпринимательской деятельности

Перечень должностей с дополнительным отпуском за ненормированный рабочий день

Соглашение по охране труда

Положение о выплате выходного пособия

Перечень видов работ с вредными условиями труда

УТВЕРЖДЕНИЕ И ПОДПИСАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

- утверждение и подписание коллективного договора лучше всего проводить на собрании работников (конференции);
- трудовой кодекс РФ не содержит норм, требующих обязательного обсуждения проекта коллективного договора в структурных подразделениях организации и утверждения его на общем собрании (конференции), нет в ТК РФ и запрета на эти действия;
- коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором

РЕГИСТРАЦИЯ В ОРГАНЕ ПО ТРУДУ

- обязанность работодателя - направить коллективный договор (3 экземпляра) в течение семи дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду;
- два экземпляра зарегистрированного коллективного договора возвращаются представителям сторон, третий экземпляр остается на хранении регистрирующего орган

КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

- контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями;
 - при проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую информацию;
- стороны совместным решением формируют специальную комиссию, либо поручают функции контроля комиссии по ведению коллективных переговоров;
- комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений работодателя, профкома, отдельных работников;
- координаторы от каждой из сторон предоставляют ежегодный отчет о выполнении коллективного договора перед работниками на собрании (конференции)

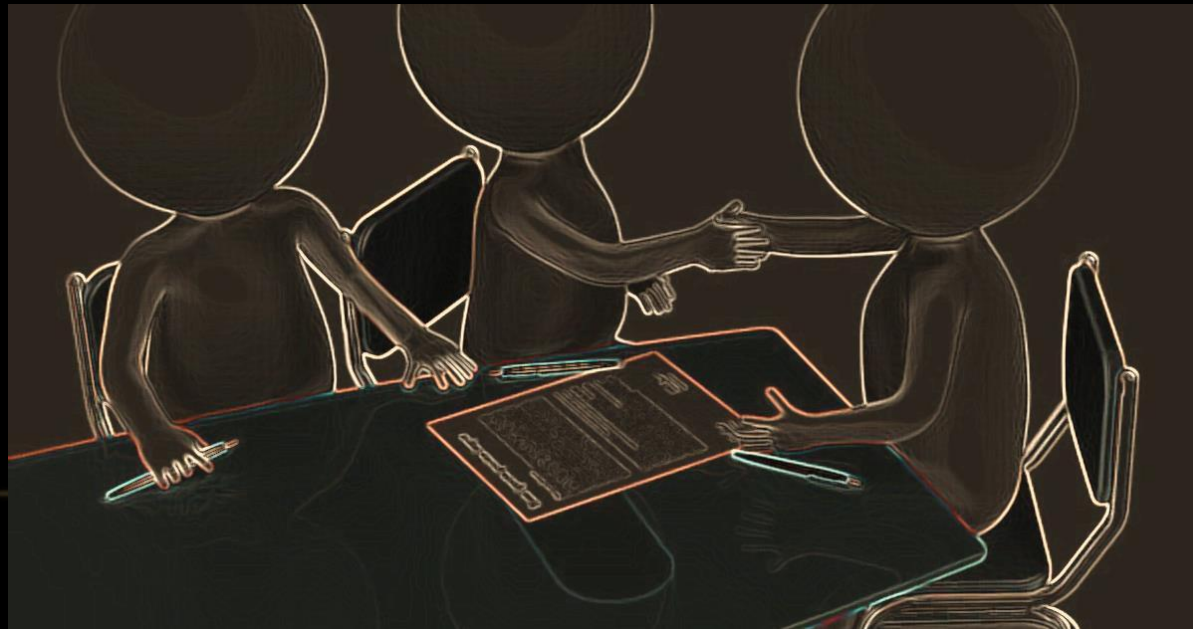
Коллективное соглашение –
правовой акт, устанавливающий общие
принципы регулирования
социально-трудовых отношений и связанных с
ними экономических отношений, заключаемый
между полномочными представителями
работников и работодателей на федеральном,
региональном, отраслевом (межотраслевом) и
территориальном уровнях в пределах их
компетенции

ВИДЫ СОГЛАШЕНИЙ:

1. Генеральное, заключается на государственном уровне и сторонами которого выступают профсоюзы, которые объединяются для ведения кол. переговоров и заключения Генерального соглашения и собственники, которые объединяются для ведения кол. переговоров и заключения кол. соглашений.
2. Отраслевое заключается на отраслевом уровне, сторонами которой являются собственники или представительский объединения собственников и отраслевые объединения профсоюзов
На предприятиях государственной собственности интересы собственника представляют министерства и ведомства.
3. Региональное заключается на региональном уровне, сторонами которого являются местные органы государственной власти или региональное объединение предпринимателей, которые объединились для заключения регионального соглашения и объединения профсоюзов

СТАТЬЯ 9

КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДОГОВОРЫ, СОГЛАШЕНИЯ, ТРУДОВЫЕ ДОГОВОРЫ НЕ МОГУТ СОДЕРЖАТЬ УСЛОВИЙ, ОГРАНИЧИВАЮЩИХ ПРАВА ИЛИ СНИЖАЮЩИХ УРОВЕНЬ ГАРАНТИЙ РАБОТНИКОВ ПО СРАВНЕНИЮ С УСТАНОВЛЕННЫМИ ТРУДОВЫМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ И ИНЫМИ НОРМАТИВНЫМИ ПРАВОВЫМИ АКТАМИ, СОДЕРЖАЩИМИ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА. ЕСЛИ ТАКИЕ УСЛОВИЯ ВКЛЮЧЕНЫ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР, СОГЛАШЕНИЕ ИЛИ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ТО ОНИ НЕ ПОДЛЕЖАТ ПРИМЕНЕНИЮ



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

Освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более 3 месяцев

Не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительства

Компенсация затрат,
связанных с
коллективными
переговорами