Курсовая работа

на тему: «Социальное партнерство»

# Введение

Становление рыночной экономики предопределило необходимость изменения способов правового регулирования общественно-трудовых отношений. Преобладание договорного регулирования над централизованным государственным позволяет активизировать участие работников и работодателей в установлении условий труда и развивать их отношения на основе социального партнерства. Социальное партнерство сглаживает антагонизм труда и капитала, являясь компромиссом их интересов, т.е. оно означает переход от «конфликтного соперничества к конфликтному сотрудничеству» 29. Важную роль в формировании правовой базы социального партнерства сыграл Указ Президента РСФСР от 15 ноября 1991 г. «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)».

Данный Указ в целях создания системы социального партнерства ввел в практику заключение генеральных отраслевых и региональных отраслевых соглашений по социально-экономическим вопросам; на уровне предприятий – коллективных договоров; на уровне отрасли – региональных отраслевых и иных социально-экономических соглашений. Указ расширил сферу договорного регулирования и круг его участников.

Дальнейшее развитие социально-партнерские отношения получили в Законе Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях» от 11 марта 1992 г. с изменениями и дополнениями, внесенными Федеральным законом от 24 ноября 1995 г. 31

Впервые в истории трудового права России этот закон урегулировал порядок ведения коллективных переговоров и социально-партнерские отношения на более высоких, чем производство, пяти уровнях. В Законе о коллективных договорах и соглашениях впервые также в соответствии с Конвенцией МОТ №98 (1949) «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» 32 употребляются термины «социальное партнерство» и «коллективные переговоры».

1 мая 1999 г. был подписан Федеральный закон «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» 33. Федеральный закон призван обеспечить должное регулирование социально-трудовых отношений, совершенствование и развитие системы социального партнерства, содействие урегулированию коллективных трудовых споров. Настоящий Федеральный закон определяет правовую основу формирования и деятельности Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Комиссия состоит из представителей общероссийских объединений профессиональных союзов, общероссийских объединений работодателей, правительства, которые образуют соответствующие стороны комиссии на паритетной основе.

С 1 февраля 2002 г. вступил в действие Трудовой кодекс Российской Федерации, в котором в части второй (гл. 3–9) закреплены ст. 23–55, регламентирующие социальное партнерство в сфере труда. Исходя из этого, законы субъектов Российской Федерации о социальном партнерстве действуют в части, не противоречащей Трудовому кодексу РФ.

Для Российской Федерации важнейшей задачей является дальнейшее развитие системы социального партнерства, повышение эффективности его воздействия на решение социально-экономических проблем развития каждого региона и страны в целом.

# 

# 1. Понятие социального партнерства

# 

# 1.1 Цели, задачи, и формы социального партнерства

профсоюз социальный работник партнерство

Цели и задачи социального партнерства следует рассматривать в контексте концепции «достойного труда», что означает высокоэффективный труд в хороших производственных, социально-трудовых и безопасных условиях при полной занятости, имеющий достойную оплату и доставляющий каждому работнику удовлетворение, возможность проявить свои способности и мастерство. При таком труде достоинство и права трудящихся защищены, и они активно участвуют в деятельности организации.

Создание условий для достойного труда Международная организация труда[[1]](#footnote-1) (далее МОТ) считает первоочередной задачей. В Основах стратегической политики МОТ на 2006–2009 гг. главной задачей, которая была единодушно поддержана 93-й сессией Международной конференции труда (МКТ) в 2005 г., определено «Превращение достойного труда в глобальную цель».

В 2006 г. в Женеве было подписано очередное соглашение о «Программе сотрудничества между Российской Федерацией и Международной организацией труда на 2006–2009 годы».

Программа констатирует, что «Российская Федерация полностью поддерживает основные программные положения и практические подходы Международной организации труда в сфере повышения качества жизни, определяющие достойный труд как важную цель для действий на национальном уровне».

Эксперты МОТ определяют сущность социального партнерства как механизм, посредством которого предприниматели, представители трудящихся и правительства разрабатывают комплекс согласованных и многосторонних действий для решения всех важнейших вопросов экономической и социальной политики в национальном масштабе путем поиска компромисса.

В настоящее время нет единства в определении понятия «социальное партнерство», и в различных источниках оно трактуется по-разному.

Смысловое значение словосочетания «социальное партнерство» – это совместная деятельность субъектов трудовых отношений. В экономической и социальной политике этот термин означает консультации и сотрудничество между наемными работниками и работодателями на разных уровнях по поводу определения взаимоприемлемых условий найма и оплаты труда.

В широком смысле социальное партнерство означает сотрудничество различных социальных слоев и групп для достижения общих целей. По своей сути социальное партнерство отражает компромисс интересов основных субъектов экономических процессов и выражает общественную необходимость социального мира как одного из главных условий политической стабильности и экономического прогресса.

В узком и наиболее распространенном значении социальное партнерство – это способ согласования интересов работников и работодателей в целях достижения социального мира с участием государственных структур, представляющих интересы общества. При этом существуют два совершенно противоположных представления.

Первое представление, наиболее распространенное, исходит из того, что социальное партнерство есть система взаимоотношений между наемными работниками и работодателями, которая приходит на смену непримиримой классовой борьбе между антагонистическими классами. Сторонники этого направления утверждают, что развитие капитализма привело к ликвидации классовых противоречий и на смену антагонистических противоречий пришли конфликты между организациями, представляющими разные интересы в обществе. Такие конфликты можно разрешить путем переговоров и достижения компромисса. Поэтому социальное партнерство в этом случае рассматривается как один из способов согласования интересов, представленных в обществе.

Второе представление состоит в том, что социальное партнерство есть способ согласования противоположных интересов, метод решения социально-экономических проблем и регулирования конфликтов между классом наемных работников и классом собственников. В этом случае социальное партнерство представляет собой способ смягчения классовых противоречий, условие политической стабильности и социального перемирия в обществе.

Практика показывает, что противоречия между наемными работниками и работодателями чаще всего возникают по поводу оплаты и условий труда, занятости, социальных гарантий и др. В связи с различными и противоположными интересами между работниками и работодателями возникают объективные противоречия. Если эти противоречия не устраняются, возникают серьезные социальные конфликты, чреватые тяжелыми социальными, экономическими и политическими потрясениями. Цивилизованное общество – при ведущей роли государства – должно быть способно предотвращать неуправляемое развитие таких событий.

Социальное партнерство не должно вести к соглашательству или, напротив, к постоянной конфронтации. Оно должно способствовать выработке таких позиций и договоренностей, которые позволяют удовлетворять интересы сторон в конкретных условиях, достигать компромисса, способного установить социальный мир на предприятии, в организации, на территории, в отрасли и в стране в целом.

В сфере социально-трудовых отношений социальное партнерство рассматривается как система взаимоотношений между работодателями или их представителями, работниками или их представителями, органами государственной власти, местного самоуправления, направленная на согласование интересов по вопросам регулирования трудовых отношений.

Анализ международного опыта позволил сформировать систему социального партнерства в Российской Федерации с учетом специфики страны. В Концепции становления и развития социального партнерства в РФ социальное партнерство в сфере труда определяется как особый тип социально-трудовых отношений, присущий рыночной экономике, обеспечивающий на основе равноправного сотрудничества наемных работников и работодателей оптимальный баланс и реализацию их основных интересов.

В Трудовом кодексе РФ дается следующее определение: социальное партнерство в сфере труда – 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 отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.[[2]](#footnote-2)

Вся система отечественного социального партнерства основана на взаимодействии людей, профессиональных и социальных групп, их объединений и органов государственной власти и местного самоуправления.

1Система социального партнерства

Система социального партнерства

Механизмы функционирования

Формы

Стороны

Уровни

Принципы

Задачи

Цели

Система социального партнерства включает в себя следующие элементы: цели, задачи, принципы, стороны, уровни, формы и механизмы функционирования.

Основной **целью** социального партнерства является разработка, принятие и реализация социально-экономической и трудовой политики, основанной на сбалансированности интересов общества, наемных работников и работодателей.

Основными составляющими этой цели являются:

* формирование механизма коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений;
* обеспечение занятости и социальной зашиты населения, охраны и безопасности труда;
* профессиональное обучение работников;
* сохранение трудового потенциала общества;
* поэтапное повышение доходов работников на основе роста производительности труда;
* повышение эффективности производства.

Важнейшей **задачей** совершенствования социального партнерства является разграничение различных групп интересов и разработка механизмов их согласования и реализации.

На данном этапе наиболее важными вопросами партнерских отношений в социально-трудовой сфере между наемными работниками и работодателями являются согласование вопросов оплаты труда, гарантий занятости, условий труда, профессиональной подготовки и переподготовки, социальных гарантий.

Большое значение имеет реализация обозначенных в Трудовом кодексе РФ основных **принципов** социального партнерства:

* равноправие сторон, уважение и учет их интересов;
* 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 принятых на себя обязательств; реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами; обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
* ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.[[3]](#footnote-3)

Наряду с этими принципами необходимо соблюдать и принцип социальной справедливости. Этот принцип закрепляет, с одной стороны, условия для развития человеческой личности, с другой – наиболее естественную связь между мерой участия в производственном процессе и мерой потребления.

**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.

Интересы работников могут представлять различные профсоюзные организации, в том числе и не входящие в структуры общероссийских объединений профсоюзов. Основной способ осуществления социального партнерства – социальный диалог[[4]](#footnote-4), в который вступают стороны с целью достижения консенсуса по вопросам, представляющим взаимный интерес.

Отечественная система социального партнерства включает следующие уровни:

* федеральный уровень, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в РФ;
* межрегиональный уровень, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах РФ;
* региональный уровень, на котором устанавливаются основы регулирования трудовых отношений в сфере труда в субъектах РФ;
* отраслевой уровень, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях);
* территориальный уровень, на котором устанавливаются основы регулирования в сфере труда в муниципальном образовании;
* локальный уровень, на котором устанавливаются обязательства работников и работодателей в сфере труда.

**Объектом** социального партнерства являются основные направления реализации социально-трудовой политики государства исходя из оценки уровня жизни и показателей, характеризующих этот уровень в целом по РФ, в ее субъектах, а также в районах, городах и организациях.

Социальное партнерство осуществляется в следующих формах:

* коллективных переговоров по подготовке проектов и заключению коллективных договоров, соглашений;
* взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними 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.

# Роль и функции государства в системе социального партнерства

В системе регулирования социально-трудовых отношений и развития социального партнерства важнейшая роль принадлежит государству.

В соответствии с рекомендациями МОТ государство призвано активно участвовать в законодательном определении основных условий социального партнерства, но, как правило, без непосредственного вмешательства в переговорный процесс (за исключением случаев, когда государство выступает в роли работодателя, или в трудных экономических ситуациях). Органы государственной власти и местного самоуправления могут быть сторонами социального партнерства в тех случаях, когда они выступают в качестве работодателей или их представителей.

МОТ считает, что государство способно выполнять следующие функции в регулировании трудовых отношений[[5]](#footnote-5).

1. Участвовать в переговорах и консультациях на национальном или отраслевых уровнях. Обычно трехсторонние переговоры ведут к трехсторонним соглашениям, фиксирующим обязательства каждой из сторон. Правительства могут также вступать в двухсторонние переговоры с одним из социальных партнеров, например, с профсоюзами.

2. Влиять на результаты двухсторонних переговоров между работодателями и профсоюзами (представителями работников). Такие переговоры чаще проводятся в период экономических трудностей и, прежде всего, по проблемам заработной платы. При этом правительство старается опередить соглашение между работодателями и профсоюзами о чрезмерных надбавках к зарплате, которые могут привести к росту инфляции и подрыву конкурентоспособности промышленности. В этих целях правительство обычно действует методами контроля или убеждения.

К наиболее строгим формам контроля относятся: законодательное замораживание заработной платы, установка предельно допустимых надбавок, продление ранее заключенных договоров, меры по обеспечению гибкости рынка труда.

Наиболее действенными формами убеждения являются выступления руководителей правительства о необходимости учета макроэкономических факторов при проведении переговоров. Иногда с целью усиления общественного давления на партнеров правительства апеллируют к общественному мнению.

3. Побуждать предпринимателей и профсоюзы к переговорам по определенным вопросам, которые, по мнению государства, являются наиболее актуальными в данное время. Такие действия правительства могут сопровождаться угрозой принятия законодательных мер, если социальные партнеры не смогут достичь соглашения.

4. Устанавливать юридические рамки, защищающие права трудящихся и профсоюзов и создающие организационные и процедурные основы коллективных переговоров и улаживания трудовых конфликтов.

5. Как крупный работодатель в государственном секторе оказывать существенное влияние на социально-трудовые отношения и в других секторах экономики. Например, когда государство проводит политику повышения доходов, оно часто использует государственный сектор в качестве ориентира и побуждает частный сектор следовать своему примеру.

В случаях невозможности достижения согласия между тремя сторонами некоторые правительства прибегают к формированию социально-экономической политики в одностороннем порядке – через законодательство.

Для России можно выделить следующие новые качества государства, связанные с системой социального партнерства:

* государство является главным звеном политической системы, принимающим законы и другие нормативные акты, регулирующим социально-трудовые отношения в обществе и гарантирующим соблюдение и исполнение законодательства;
* государство впервые выступает как собственник и работодатель на государственных и некоторых других предприятиях;
* государство может выступать как предприниматель.

Роль государства в регулировании трудовых отношений во многом определяется переменами в политической и социально-экономической обстановке.

Слабость профсоюзного движения и отсутствие эффективных объединений работодателей обуславливает необходимость расширения и усиления роли государства в налаживании социального диалога между работодателями и наемными работниками, сглаживании противоречий между ними, снижении напряженности в обществе. В этих условиях в начале 1990-х годов государство взяло на себя основную роль в регулировании трудовых отношений и создании организационных и правовых механизмов формирования социального партнерства. Начала создаваться законодательная база социального партнерства.

Уже в начале 1990-х годов были изданы указы Президента РФ «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)» и «О создании Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений». На базе этих документов была создана Российская трехсторонняя комиссия по урегулированию социально-трудовых отношений, куда вошли представители работодателей, профсоюзов и правительства.

Приняты и действуют Законы РФ «О коллективных договорах и соглашениях», «О профсоюзах, их правах и гарантиях», «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», «Об общественных объединениях», «Об объединениях работодателей» и др., реализация которых влияет на результативность социального диалога. Органы социального партнерства и ответственность сторон закреплены в Трудовом кодексе РФ.

Сотрудничество профсоюзов, представителей работодателей и Правительства на федеральном уровне осуществляется на Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Результаты сотрудничества сторон отражаются в генеральных соглашениях. На уровне регионов также действуют подобные трехсторонние комиссии и вырабатываются соответствующие соглашения. Во многих субъектах РФ приняты законы «О социальном партнерстве» и соответствующие правовые нормативные акты, регулирующие вопросы трудовых отношений. В организациях заключаются коллективные договоры, в которых учитываются нормы, обозначенные в генеральных, отраслевых и территориальных соглашениях.

# 

# 1.2 Органы социального партнерства

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 всех уровнях на равноправной основе по решению сторон образуются комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.

**Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на федеральном уровне**

1**.** Образуется постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которой осуществляется в соответствии с федеральным законом. Членами Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений являются представители общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства Российской Федерации.

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

**Комиссии по регулированию социально-трудовых отношении в субъектах Российской Федерации**

1. Могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов Российской Федерации.

2. Соглашения, предусматривающие полное или частичное финансирование из бюджетов всех уровней, заключаются при обязательном участии представителей соответствующих органов исполнительной власти и органов местного самоуправления, являющихся стороной соглашения.[[6]](#footnote-6)

**Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на территориальном уровне**

1. Могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов Российской Федерации, положениями об этих комиссиях, утверждаемыми представительными органами местного самоуправления.

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

**Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на отраслевом уровне**

1. Могут образовываться комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов отраслевых (межотраслевых) соглашений и их заключения. Отраслевые комиссии могут образовываться как на федеральном уровне, так и на уровне субъекта Российской Федерации.

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

**Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на локальном уровне.**

Образовывается комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения.

**Участие органов социального партнерства в формировании и реализации государственной политики в сфере труда**

В целях согласования интересов работников (их представителей), работодателей (их представителей) и государства по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений федеральные органы государственной власти, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления обязаны обеспечивать условия для участия соответствующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений (в случаях, когда такие комиссии на соответствующем уровне социального партнерства не образованы, – соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей) в разработке и (или) обсуждении проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, программ социально-экономического развития, других актов органов государственной власти и органов местного самоуправления в сфере труда в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, соглашениями.

Проекты законодательных актов, нормативных правовых и иных актов органов исполнительной власти и органов местного самоуправления в сфере труда, а также документы и материалы, необходимые для их обсуждения, направляются на рассмотрение в соответствующие комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (соответствующим профсоюзам (объединениям профсоюзов) и объединениям работодателей) федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации или органами местного самоуправления, принимающими указанные акты.

Решения соответствующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений или мнения их сторон (заключения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей) по направленным им проектам законодательных актов, нормативных правовых и иных актов органов исполнительной власти и органов местного самоуправления подлежат обязательному рассмотрению федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации или органами местного самоуправления, принимающими указанные акты.

# 1.3 Основные принципы социального партнерства

Трудовой кодекс закрепил в ст. 24 основные принципы социального партнерства. Они являются внутриотраслевыми, так как свойственны институту социального партнерства. Всего их 12.

1. Равноправие сторон. Любая из сторон может равно проявить инициативу по ведению коллективных переговоров и заключению соглашений. При этом представители сторон имеют равноправное положение как в ходе переговоров, так и при принятии решения по коллективному договору или соглашению. Такие решения принимаются по соглашению представителей сторон, и каждая сторона имеет равное количество голосов при этом.

2. Уважение и учет интересов сторон. Для сторон социального партнерства уважение и учет интересов являются основой успеха в достижении согласия по обсуждаемым вопросам, в обеспечении полной реализации всех достигнутых договоренностей.

3. Заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях. К сожалению, не везде и нечасто сами стороны в полной мере заинтересованы участвовать в договорных отношениях. Мы знаем, что чаще всего от коллективных переговоров, заключения коллективных договоров и соглашений отказывается работодатель. Однако именно взаимная заинтересованность сторон позволяет сторонам достичь намеченных планов.

4. Содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе. Это является одним из принципов и условий более широкого использования социально-партнерских отношений для решения таких задач, как подъем производства и улучшение благосостояния граждан. В социальном партнерстве демократия позволяет каждой стороне наиболее полно проявить инициативу, уточнить более четко свою позицию.

5. Соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов. Все стороны переговоров коллективных договоров и соглашений должны соблюдать нормы и правила ведения коллективных переговоров, консультаций, определения содержания коллективных договоров и соглашений. Условия коллективных договоров и соглашений, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, являются недействительными. Следовательно, они должны расширять социальные гарантии, которые установлены законодательством.

6. Полномочность представителей сторон. Все представители сторон должны иметь письменные документы, подтверждающие, что они уполномочены соответствующей стороной вести коллективные переговоры и подписывать соглашения и коллективные договоры. Не допускается ведение переговоров от имени работников органами или организациями, созданными или финансируемыми работодателем, органом исполнительной власти, даже если они и названы профсоюзами.

7. Свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда. Это значит, что содержание и структуру коллективного договора и соглашения определяют сами стороны. Любая из сторон либо их представители могут ставить вопрос о включении в коллективный договор, соглашение условий, которые должны быть свободно обсуждены всеми сторонами (их представителями), приняты или отвергнуты. Закон запрещает всякое вмешательство, способное ограничить права работников и представителей или воспрепятствовать их осуществлению со стороны органов власти, управления, и др.

8. Добровольность принятия сторонами на себя обязательств. Каждая сторона добровольно, а не под каким-либо давлением извне принимает на себя обязательства по коллективному договору или соглашению, т.е. стороны договариваются путем консенсуса о принятии обязательств.

9. Реальность обеспечения принимаемых на себя обязательств. Этот принцип играет большую роль в эффективности действия коллективного договора и соглашения. Например, невыполнение обязательств работодателем или Правительством по социально-партнерскому соглашению в связи с тем, что, беря его, не учтена обстановка в народном хозяйстве или его отрасли, чревато социальной напряженностью, что противоречит целям соглашения, направленного на обеспечение социального мира на производстве. Поэтому принятые по договору, соглашению обязательства не должны быть пустыми обещаниями, их выполнение должно реально обеспечиваться. За невыполнение обязательств виновный наказывается по закону.

10. Обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений. Несоблюдение этого принципа лишает смысла положения, включаемые в коллективный договор, соглашение. В соответствии со ст. 40 и 45 ТК коллективные договоры и соглашения представляют собой правовые акты, которые входят в систему актов, регулирующих трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения. Следовательно, они обладают юридической силой, обязательны к исполнению. За неисполнение коллективного договора и соглашения предусмотрена юридическая ответственность.

11. Контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении такого контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

12. Ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений. Действующее законодательство предусматривает ответственность сторон и их представителей за неисполнение по их вине коллективных договоров, соглашений, а также нарушение нормативных правовых актов, регламентирующих коллективно-договорную работу. Такая ответственность предусмотрена гл. 9 ТК и ст. 5.28–5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

# 2. Взамоотношения участников социального партнерства

# 

# 2.1 Представители работников и работодателей в социальном партнерстве

Представителями работников в социальном партнерстве выступают, профессиональные союзыи их объединения, профсоюзные организации, предусмотренные уставами; иные представители, избираемые работниками в соответствии с нормами ТК РФ. При проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществление контроля за его выполнением, при реализации права на участие в управлении организацией, при рассмотрении трудовых споров интересы работников организации представляет первичная профсоюзная организация или иные представители, избранные работниками.

Первичные профсоюзные организации и их органы представляют в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников данного работодателя, являющихся членами соответствующих профсоюзов[[7]](#footnote-7), а в случаях и порядке, которые установлены Трудовым Кодексом Российской Федерации, – интересы всех работников данного работодателя независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении 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 случаях, когда работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена в порядке, установленном настоящим Кодексом, представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне, на общем собрании (конференции) работников для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган).

Наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления первичными профсоюзными организациями своих полномочий.

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

Интересы работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем представляют руководитель организации, работодатель – индивидуальный предприниматель (лично) или уполномоченные ими лица в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

При проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных 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 объединения работодателей.

В своем учебном пособии Ю.В. Беляникова дает следующие определение объединения работодателей: «*объединение работодателей* – некоммерческая организация, создаваемая на добровольной основе работодателями для представительства интересов и защиты прав работодателей во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления.»[[8]](#footnote-8) Особенности правового положения объединения работодателей устанавливаются федеральным законом.

# 

# 2.2 Роль профсоюзов в системе социального партнерства

профсоюз социальный работник партнерство

После принятия в 1996 г. закона «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» профсоюзная деятельность в РФ получила необходимое правовое обеспечение в условиях рыночной экономики. В ст. 15 Закона установлено, что отношения профсоюзов с работодателями, их объединениями, органами государственной власти и местного самоуправления строятся на основе социального партнерства и взаимодействия сторон трудовых отношений, их представителей, а также на основе системы коллективных договоров, соглашений. В законе закреплена правовая основа социального партнерства и признано равенство сторон при выработке и принятии входящих в их совместную компетенцию решений.

Профсоюз – это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов. Предназначение профсоюзов состоит, в частности, в том, чтобы не позволять работодателю опустить стоимость рабочей силы ниже ее минимального предела.[[9]](#footnote-9)

Законодательство о профсоюзах направлено на регулирование их отношений:

* с работодателями, их объединениями и представителями;
* органами государства и местного самоуправления;
* другими субъектами общественных отношений.

В правовую основу деятельности профсоюзов входит не только собственно законодательство о правах и гарантиях их деятельности, но и трудовое законодательство в целом, так как оно используется профсоюзами для защиты прав и интересов трудящихся.

Во многих западных странах стержневым принципом организационного строения профсоюзов является профессионально-отраслевой принцип. В РФ отраслевой принцип построения дополняется территориальным, так как масштабы страны и разнообразие природных и экономических условий жизнедеятельности объективно приводят к повышению роли региональных профсоюзных объединений.

В настоящее время в РФ функционируют свыше 200 профсоюзных объединений, многие из которых построены на профессионально-отраслевом принципе. При этом около 50 профсоюзных объединений включают до 80% трудящихся. Самым крупным профобъединением является Федерация независимых профсоюзов России (ФНПР), которая была организована в 1990 году. В состав ФНПР входят отраслевые и региональные профсоюзные объединения, созданные в каждом административном регионе – области, республике. В свою очередь, региональные профсоюзные объединения включают в себя соответственно областные, республиканские комитеты отраслевых профсоюзов, объединенных между собой для проведения единой социальной политики в конкретном регионе. Первичным руководящим органом регионально-отраслевой структуры профсоюзов является профсоюзный комитет в конкретной организации.

Профсоюзы являются наиболее устойчивой организованной формой социально-экономических связей наемных работников, основанной на принципах единства, солидарности, справедливости и направленной на выполнение функций представительства интересов трудящихся и на обеспечение их социальной защиты. Они являются самыми многочисленными общественными объединениями во всех странах, особенно в странах с социально-ориентировочной рыночной экономикой. Профсоюзы входят в политическую систему общества как специфическая общественная организация со своими задачами и функциями, определяемыми их уставами.

Вместе с тем специалисты отмечают следующие проблемы отечественных профсоюзов: высокая активность на федеральном уровне и низкая активность на предприятиях, разобщенность и значительное количество отраслевых и межотраслевых профсоюзов. Нередки случаи, когда на крупных предприятиях действуют по два конфликтующих профсоюзных органа, входящих в разные объединения. В большинстве предприятий организационные формы участия работников в управлении совершенствуются медленно. Во многих субъектах РФ наблюдается пассивность работников в подготовке коллективных договоров, а во многих малых предприятиях вообще отсутствуют профсоюзные организации.

В целом профсоюзное движение состоит из конкурирующих профсоюзов, что негативно сказывается на эффективности их деятельности и взаимодействия с социальными партнерами, особенно с работодателями.

Решение комплекса задач защиты прав трудящихся пытается взять на себя ФНПР как правопреемник традиционных профсоюзных структур. Однако и ей пока не удается распространить свою деятельность на коммерческий сектор, где профсоюзная активность практически отсутствует. Представители профсоюзов не всегда способны на равных вести переговоры с представителями работодателей, наблюдается тенденция вытеснения профсоюзов из основной сферы деятельности предприятий – производственной.

Взаимодействие профсоюзов с хозяйственными и государственными органами в решении вопросов удовлетворения интересов и нужд трудящихся требует конкретности и четкого определения функций.

Цели и задачи, поставленные наемными работниками перед профсоюзами, определяют основные функции, выполняемые ими в процессе их деятельности. Главная функция профсоюзов – обеспечение условий для наиболее выгодной для трудящихся продажи единственного товара, которым обладает наемный работник, – рабочей силы, защита прав и интересов работников в сфере труда и связанных с трудом отношений. Своей главной задачей профсоюзы всех направлений считают защиту прав и законных интересов трудящихся, установление социальной справедливости, эффективной и гуманной экономики.

Основные задачи профсоюзов связаны с осуществлением их главной функции. Важнейшая задача профсоюзов – контролировать, верно ли работодатели осуществляют начисление заработной платы и обеспечивает ли эта заработная плата как минимум простое воспроизводство рабочей силы. При этом профсоюзы не менее чем работодатели заинтересованы в том, чтобы заработная плата в максимальной степени была связана с результатами труда и выполняла стимулирующую функцию.

Отечественная и мировая практика показывает, что новая социально-экономическая ситуация требует от профсоюзов наряду с традиционными функциями способности договариваться с работодателями при решении следующих вопросов:

формы, системы выплаты и размеры оплаты труда, денежных вознаграждений, пособий, компенсаций;

механизмы регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции;

занятость работников и противодействия безработице;

профессиональное обучения персонала;

мероприятия по улучшению условий и охраны труда работников;

продолжительность отпусков, рабочего времени и времени отдыха;

медицинское и социальное страхование работников;

интересы работников при приватизации организаций и ведомственного жилья;

техника безопасности, охрана труда и здоровья работников.

Например, в ст. 21 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» определены формы участия профсоюзов в вопросах содействия занятости населения. Профессиональные союзы вправе участвовать в разработке государственной политики в области содействия занятости населения и имеют право:

вносить в органы местного самоуправления предложения о переносе сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;

содействовать обеспечению социальных гарантий трудящихся в вопросах организации занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ.

Важно, что массовое увольнение работников, связанное с рационализацией производства, совершенствованием организации труда, ликвидацией, перепрофилированием организации или ее структурных подразделений, полной или частичной приостановкой производства по инициативе работодателя, может осуществляться лишь при условии предварительного (не менее чем за три месяца) уведомления соответствующих профсоюзных органов.

Профессиональные союзы вправе требовать от работодателей включения в коллективный договор конкретных мер по защите интересов трудящихся.

Хорошим примером может служить раздел о занятости типового коллективного договора, рекомендуемого Российским советом профсоюза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства.

В этом коллективном договоре работодатель и профком обязуются совместно разработать и реализовать программы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, ухудшения финансово-экономического положения организации.

В договоре предусмотрено создание фонда социальной поддержки по безработице, за счет которого оказывается содействие в трудоустройстве, профессиональном обучении и предоставление сверх установленных законодательством дополнительных социально-бытовых льгот определенным категориям высвобождаемых работников.

Органы исполнительной власти, работодатели могут проводить по предложению профсоюзов взаимные консультации по широкому кругу проблем улучшения условий и безопасности труда, занятости, обучения и др.

В ходе консультаций и коллективных переговоров стороны приходят к договоренности о порядке, сроках и механизме контроля выполнения принятых взаимных обязательств, об ответственности сторон. Если профсоюзы и работодатели не договорились, или договорились, но одна из сторон нарушает условия договоренности, то в качестве арбитра выступает правительство; его участие в социальном партнерстве приводит к трипартизму.

В экономической и социальной политике социальное партнерство означает консультации и сотрудничество между наемными работниками (их, как правило, представляют профсоюзы) и работодателями на разных уровнях по поводу определения (установления) взаимоприемлемых условий найма и оплаты труда

В социальном партнерстве представителями работников являются профессиональные союзы и их объединения, иные профессиональные организации, предусмотренные уставами общероссийских профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Правовая основа социального партнерства в РФ в основном создана при активном участии профсоюзов: приняты законы о регулировании трудовых конфликтов, коллективных переговорах и профсоюзах; созданы трехсторонние органы на федеральном уровне и уровне субъектов РФ; учреждены инспекции труда.

Социальное партнерство профсоюзов, представителей работодателей и Правительства РФ на федеральном уровне осуществляется в Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Результаты партнерства сторон отражаются в генеральных соглашениях. Подписываются также трехсторонние соглашения на региональном, территориальном уровне и на уровне отраслей. На предприятиях и в учреждениях заключаются коллективные договоры, основанные на установленных в генеральных, отраслевых и территориальных соглашениях нормах.

Однако во многих случаях коллективные договоры носят формальный характер (часто – по вине работодателей), вследствие чего социальное партнерство пока не получило должного развития во всех регионах РФ и во всех организациях.

# 

# 2.3 Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

Основными органами системы социального партнерства на всех уровнях являются комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. В РФ на всех уровнях по решению сторон образуются комиссии для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективных договоров, соглашений, их заключения, а также для организации контроля за выполнением коллективных договоров и соглашений. На федеральном уровне для регулирования социально-трудовых отношений образуется постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия, деятельность которой осуществляется в соответствии с федеральным законом. Членами этой комиссии являются представители общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей, представители Правительства РФ.

На уровне субъектов Федерации также образуются трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов РФ.

На уровне отраслей (группы отраслей) образуются 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.

На территориальном уровне могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов РФ, положениями об этих комиссиях, утверждаемыми органами местного самоуправления.

На локальном уровне образуются комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора.

В настоящее время в РФ сложился следующий механизм функционирования системы социального партнерства:

законодательное оформление социального партнерства в законах и нормативных актах РФ, субъектов РФ и нормативных актах соответствующих органов государственной власти;

постоянная работа представителей сторон, экспертов, изучающих и анализирующих состояние и проблемы социального партнерства;

постоянно функционирующий переговорный процесс между представителями работников (профсоюзов), объединений работодателей и органов государственной власти;

постоянно действующие трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

нормативное закрепление и соблюдение процедур согласования интересов сторон;

система контроля выполнения принятых соглашений и договоров.

# 2.4 Коллективные переговоры

Согласование интересов работодателей и наемных работников в социально-трудовой сфере осуществляется путем переговоров, которые должны завершаться заключением коллективных договоров или соглашений.

Согласно Конвенции МОТ №154 «О содействии коллективным переговорам» термин «коллективные переговоры» означает любые переговоры, которые проводятся между предпринимателем, группой предпринимателей или одной или несколькими организациями предпринимателей с одной стороны, одной или несколькими организациями трудящихся – с другой, в целях:

определения условий труда и занятости;

регулирования отношений между предпринимателями и трудящимися;

регулирования отношений между предпринимателями или их организациями и организацией или организациями трудящихся.

Из этого определения следует, что коллективные переговоры являются основной формой социального партнерства, которая имеет целью сравнить, учесть и согласовать взаимные интересы работодателя в лице нанимателя и занятых у него работников в лице профсоюзов. Для этого представителям сторон нужны переговоры, в ходе которых необходимо достичь согласия по обсуждаемым вопросам и принять решения, удовлетворяющие стороны.

Для ведения коллективных переговоров, подготовки соглашений, коллективных договоров, их заключения, а также для организации контроля за их выполнением на всех уровнях на равноправной основе по решению сторон должны создаваться комиссии из наделенных полномочиями представителей сторон.[[10]](#footnote-10)

Основной целью деятельности комиссий является регулирование социально-трудовых отношений и согласование социально-экономических интересов сторон.

Основными принципами формирования комиссий являются:

* добровольность участия сторон в деятельности комиссий;
* полномочность сторон;
* самостоятельность и независимость сторон при определении персонального состава своих представителей в комиссиях.

При этом принципы создания комиссий должны быть общими для всех уровней.

Основными задачами комиссий являются[[11]](#footnote-11):

* согласование позиций сторон;
* проведение консультаций по вопросам разработки проектов договоров и соглашений;
* ведение коллективных переговоров, подготовка проектов коллективных договоров и соглашений, их заключение;
* рассмотрение вопросов, возникающих в ходе выполнения договоров и соглашений;
* контроль выполнения коллективных договоров и соглашений.

Решение комиссии считается принятым, если за него проголосовали все стороны. Деятельность сторон организуется координатором, избираемым соответствующими сторонами. Координатор Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений назначается Президентом РФ, не является членом комиссии и не принимает участия в голосовании.

Координатор каждой из сторон вносит координатору Российской трехсторонней комиссии предложения по проектам планов работы комиссии, повесткам ее заседаний, персональному составу представителей сторон в рабочих группах.

На федеральном уровне и на уровне субъектов Федерации в целях подготовки проектов соответствующих соглашений и их заключения, проведения коллективных переговоров могут создаваться межотраслевые и отраслевые комиссии.

Каждая из комиссий решает вопросы, входящие в их компетенцию.

Конвенция МОТ «О применении принципов права на организацию и ведение коллективных переговоров» (1949 г.) устанавливает, что переговоры проводятся с целью регулирования условий труда путем заключения коллективных договоров, и призывает осуществлять в этой связи меры, способствующие развитию процедуры ведения переговоров между организациями работодателей и организациями работников на добровольной основе.

Положения этой конвенции законодательно закреплены в Трудовом кодексе 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 коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий».

Инициатором ведения коллективных переговоров по разработке и заключению коллективных переговоров может выступать любая из сторон, для чего она должна направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров. При этом участники переговоров свободны в выборе вопросов обсуждения.

Правом на ведение коллективных переговоров, подписание соглашений от имени работников на уровне Российской Федерации, субъекта РФ, отрасли, территории наделены соответствующие профсоюзы (объединения профсоюзов); каждому из них предоставляется право на представительство в составе единого представительного органа. При отсутствии договоренности о создании единого представительного органа для ведения коллективных переговоров они проводятся профсоюзом (объединением профсоюзов), имеющим наибольшее количество членов.

Не позднее 2 недель с момента получения соответствующего запроса стороны обязаны предоставить друг другу всю имеющуюся у них информацию, необходимую для проведения коллективных переговоров.

Участники коллективных переговоров, другие связанные с ними лица не должны разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к государственной, коммерческой, служебной и иной охраняемой законом тайне. Разглашение указанных сведений влечет за собой дисциплинарную, административную, гражданско-правовую, а также уголовную ответственность.

Лица, принимающие участие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения, должны быть освобождены от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более 3 месяцев. Работники, участвующие в коллективных переговорах, в период их проведения не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия органа, уполномочившего данного работника на представительство. Исключения составляют случаи расторжения трудового договора за совершение проступка, за который ТК РФ и иными федеральными законами предусмотрено увольнение.

Если в ходе коллективных переговоров не было принято согласованное решение по отдельным вопросам, составляется протокол разногласий, служащий основанием для возникновения коллективного трудового спора. Урегулирование спорных вопросов производится в порядке, установленном ТК РФ.

# 

# 2.5 Коллективный трудовой договор

Сторонами коллективного договоравыступают работники в лице их представителей и работодатель, представляемый руководителем организации либо другим полномочным лицом. Заключенный коллективный договор является результатом социально-партнерского регулирования трудовых отношений на уровне организации, отражает интересы работников и работодателей. Условия и нормы коллективного договора обязательны для исполнения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством о труде. Коллективный договор в части, ухудшающей положение работников, признается недействительным.

Порядок разработки и заключения коллективного договора регулируется ТК РФ[[12]](#footnote-12) и Законом Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях».

Если по отдельным проектам коллективного договора стороны не достигли согласия в течение 3 месяцев с момента начала коллективных переговоров, они подписывают коллективный договор на согласованных условиях и при этом составляют протокол разногласий. Неурегулированные разногласия после подписания коллективного договора могут стать предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с трудовым законодательством.[[13]](#footnote-13)

Коллективный договор может быть заключен как в организации в целом, так и в ее филиалах и других обособленных структурных подразделениях. При этом в качестве представителя работодателя выступает руководитель данного филиала или структурного подразделения, уполномоченный руководителем всей организации.

Заключенный филиалом, структурным подразделением коллективный договор не может содержать норм, ухудшающих положение работников по сравнению с коллективным договором организации.

Функции коллективного договора состоят в следующем:

* организация трудовых отношений;
* обеспечение стабильности трудовых отношений;
* обеспечение и защита интересов работников и работодателей;
* приспособление трудовых отношений в организации к реальным экономическим отношениям;
* достижение компромисса между работниками и работодателем посредством заключения договора;
* обеспечение экономического прогресса, повышения производительности труда, снижения себестоимости товара.

Работники организации имеют право, но не обязаны заключать трудовой договор, тогда как работодатель обязан в течение 7 календарных дней начать переговоры о заключении договора, если работники выступили с инициативой о заключении коллективного договора.

Основными принципами заключения коллективного договора являются:

* соблюдение норм законодательства;
* полномочность представителей сторон;
* равноправие сторон;
* свобода выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективного договора, соглашения;
* добровольность принятия обязательств;
* реальность обеспечения принимаемых обязательств;
* систематичность контроля;
* неотвратимость ответственности сторон договора за неисполнение обязательств, закрепленных в коллективном договоре, соглашении.

Содержание коллективного договора составляют согласованные его сторонами условия, призванные регулировать социально-трудовые отношения в организации. Стороны определяют содержание и структуру коллективного договора.

В обязательном порядке в коллективном договоре оговариваются сроки его действия и порядок изменения, а также сроки отчета сторон о выполнении условий коллективного договора.

В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации «коллективный договор заключается на срок не более 3 лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором».[[14]](#footnote-14) Срок действия коллективного договора может быть продлен сторонами, но не более чем на 3 года.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения (если в филиале, представительстве и ином обособленном структурном подразделении не имеется своего коллективного договора), которые уполномочили представительный орган разработать и заключить его от их имени, а также на работников, присоединившихся к коллективному договору после его заключения.

В случае изменения наименования организации, смены руководителя коллективный договор сохраняет свое действие. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации коллективный договор продолжает действовать в течение всего срока реорганизации, при смене формы собственности предприятия – в течение 3 месяцев со дня изменения формы собственности. В этих случаях стороны могут заключить новый коллективный договор или продлить действие прежнего на срок до 3 лет. Если организация ликвидируется, коллективный договор продолжает действовать в течение всего срока проведения ликвидации

# 

# 2.6 Соглашения

Как и коллективный договор, соглашение является правовой формой социального партнерства. От коллективного договора соглашение отличается сферой действия и характером применения, так как коллективный договор регулирует отношения между работниками и работодателями в рамках организации, а соглашение действует на более высоком уровне.

По договоренности сторон, участвующих в коллективных переговорах, соглашения могут быть двусторонними и трехсторонними.

Соглашения, предусматривающие полное или частичное финансирование из соответствующих бюджетов, заключаются при обязательном участии соответствующих органов исполнительной власти или органов местного самоуправления, являющихся стороной соглашения.

В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться соглашения:

1. генеральное,
2. межрегиональное, региональное,
3. отраслевое (межотраслевое),
4. территориальное,
5. иные соглашения.

**Генеральное соглашение** устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне.

**Межрегиональное соглашение** устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне двух и более субъектов Российской Федерации.

**Региональное соглашение** устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта Российской Федерации.

**Отраслевое (межотраслевое) соглашение** устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей). Отраслевое (межотраслевое) соглашение может заключаться на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.

**Территориальное соглашение** устанавливает общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования.

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

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.

Проект соглашения разрабатывается в ходе коллективных переговоров.

Генеральное соглашение, отраслевые (межотраслевые) соглашения по отраслям, организации которых финансируются из федерального бюджета, должны заключаться по общему правилу до внесения проекта федерального закона о федеральном бюджете на очередной финансовый год в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации.

Региональные и территориальные соглашения должны заключаться по общему правилу до внесения проектов соответствующих бюджетов в представительные органы субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления.

Порядок, сроки разработки проекта соглашения и заключения соглашения определяются комиссией. Комиссия имеет право уведомить работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, ведущего коллективные переговоры по разработке проекта соглашения и заключению соглашения, о начале коллективных переговоров, а также предложить им формы возможного участия в коллективных переговорах. Работодатели, получившие указанное уведомление, обязаны проинформировать об этом выборный орган первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя.

Соглашение подписывается представителями сторон.

Соглашение вступает в силу со дня его подписания сторонами либо со дня, установленного соглашением.

Соглашение действует в отношении всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, указанными в частях третьей и четвертой настоящей статьи.

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

По предложению сторон заключенного на федеральном уровне отраслевого соглашения руководитель федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, имеет право после опубликования соглашения предложить работодателям, не участвовавшим в заключение данного соглашения, присоединиться к этому соглашению. Указанное предложение подлежит официальному опубликованию и должно содержать сведения о регистрации соглашения и об источнике его опубликования.

Если работодатели, осуществляющие деятельность в соответствующей отрасли, в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к соглашению не представили в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, мотивированный письменный отказ присоединиться к нему, то соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения. К указанному отказу должен быть приложен протокол консультаций работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя.

В случае отказа работодателя присоединиться к соглашению руководитель федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, имеет право пригласить представителей этого работодателя и представителей выборного органа первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя, для проведения консультаций с участием представителей сторон соглашения. Представители работодателя, представители работников и представители сторон соглашения обязаны принимать участие в указанных консультациях.

Выполнение условий соглашений контролируют стороны социального партнерства, их представители, а также соответствующие органы по труду. Стороны обязаны предоставлять друг другу информацию, необходимую для осуществления контроля.

Ответственность сторон социального партнерства за нарушение или невыполнение условий соглашения аналогична ответственности за нарушение или невыполнение коллективного договора и предусмотрена КоАП.

# 

# 2.7 Социальный диалог

Социальный диалог – это процесс определения и сближения позиций, достижения общих договоренностей и принятия согласованных решений сторонами социального диалога, которые представляют интересы работников, работодателей и органов исполнительной власти и местного самоуправления, по вопросам формирования и реализации государственной социально-экономической политики и регуляции социально-трудовых отношений.

Социальный диалог осуществляется на принципах: законности; репрезентативности и полномочности сторон и их представителей; независимости и равноправия сторон; конструктивности и взаимодействия; добровольности и принятия реальных обязательств; взаимного уважения и поиска компромиссных решений; обязательности рассмотрения предложений сторон; приоритета согласовательных процедур; открытости и гласности; обязательности соблюдения достигнутых договоренностей; ответственности за выполнение принятых обязательств.

Социальный диалог осуществляется на национальном, территориальном и локальном (предприятие, учреждение, организация, транснациональная корпорация) уровнях на трехсторонней или двусторонней основе.

Социальный диалог осуществляется между сторонами социального диалога соответствующего уровня в формах: обмена информацией; консультаций; согласовательных процедур; коллективных переговоров по заключению коллективных договоров и соглашений.

**Стороны социального диалога:**

Национальный уровень

* Сторона работодателей, субъектами которой являются всеукраинские объединения организаций работодателей и свои объединения, которые действуют в нескольких видах экономической деятельности, а в пределах определенного вида экономической деятельности – объединения организаций работодателей, которые созданы по отраслевому признаку и имеют статус всеукраинских.
* Сторона органов исполнительной власти, субъектами которой является Кабинет Министров Украины та/або центральные органы исполнительной власти.
* Профсоюзная сторона, субъектами которой являются всеукраинские объединения профессиональных союзов, а в пределах определенного вида экономической деятельности – всеукраинские профессиональные союзы, созданные по отраслевому признаку.

Территориальный уровень

* Сторона работодателей, субъектами которой являются организации работодателей и свои объединения, которые действуют на территории соответствующей административно-территориальной единицы.
* Сторона органов исполнительной власти, субъектами которой являются местные органы исполнительной власти, которые действуют на территории соответствующей административно-территориальной единицы. На территории соответствующей административно-территориальной единицы стороной социального диалога могут быть органы местного самоуправления в пределах полномочий, определенных законодательством.
* Профсоюзная сторона, субъектами которой являются профессиональные союзы соответствующего уровня и организации профессиональных союзов, их объединений, которые действуют на территории соответствующей административно-территориальной единицы.

Локальный уровень

* Сторона работодателя, субъектами которой является работодатель и / или уполномоченные представители работодателя.

Сторона работников, субъектами которой являются первичные профсоюзные организации, а в случае их отсутствия – свободно избраны представители (представитель) работников.

# 

# 2.8 Ответственность сторон социального партнерства

Согласно Трудовому Кодексу Российской Федерации «представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом».

Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

*Ответственность за непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, установлена статьей 5.29 КодексаРоссийской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. №195-ФЗ.*

Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

*Ответственность за нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению установлена статьей 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. №195-ФЗ.*

# Список использованной литературы

1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 дек. 1993 г. – М.: Юрид.лит., 1993. – 64 с.
2. Трудовой Кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 №197 – ФЗ: (принят ГД ФС РФ 21.12.2001) // Собрание законодательства РФ. – 2002. – №1 (1 часть)
3. Закон РФ О коллективных договорах и соглашениях. Комментарий // Под ред. И.О. Снигирёвой, С.А. Шалаева. М., ЮРАЙТ, 2001
4. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях // Федеральный закон от 30 декабря 2001 года 195-ФЗ (ред. от 08.12.2003)
5. Федеральный Закон О коллективных договорах и соглашениях от 11 марта 1992 года 2490–1 (ред. от 30.12.2001)
6. Федеральный закон О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений от 1 мая 1999 года 92-ФЗ
7. Указ Президента РФ О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов) от 15 ноября 1991 года 212 // Опубликован: «Ведомости СНД и ВС РСФСР», 47, 1991 г.; «Российская газета», 19.11.91
8. Басаков М.И. Трудовое право. Сто экзаменнационых ответов: Экспресс-справочник для студенто вузов М.: ИКЦ МарТ; Ростов н/Д.: МарТ, 2003. – 240 с.
9. Беляева В.В. Трудовое право России: Учебник для вузов. – СПб.: Питер, 2003. – 448 с.
10. Беляникова Ю.В. Трудовое право: Учебное пособие для ссузов.-М.: Профиздат, 2005. – 224 с.
11. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. – М.: Велби; Проспект, 2003. – 496 с.
12. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации/ Под ред. С.А. Панина – М., 2002
13. Лозовский Л.Ш, Райзберг Б.А. Словарь по экономике и праву. – М.: Омега, 2004. – 608 с.
14. Магницкая Е.В., Евстегнеев Е.Н. Трудовое право. – СПб.: Питер, 2005. – 114 с.
15. Миронов В.И. Трудовое право России: Конспект курса лекций. – М., 2001
16. Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: Учебник для вузов. – М.: Норма, 2003. – 640 с.
17. Российское трудовое право / Под ред. А.Д. Зайкина – М., 1998
18. Сыроватская Л.А. Трудовое право: Учебник. – М.: Юристъ, 1998
19. Трудовое право: Учебник/ Под ред. С.П Маврина., Е.Б Хохлова. – М.: Высшее образование, 2005. – 410 с.
20. Трудовое право: Учебник/ Под ред. О.В. Смирнова. – М.: ТК Велби, – 2003. – 528 с.

1. специализированное учреждение ООН, международная организация, занимающаяся вопросами регулирования трудовых отношений. [↑](#footnote-ref-1)
2. Статья 23 ТК РФ в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ [↑](#footnote-ref-2)
3. Статья 24 ТК РФ [↑](#footnote-ref-3)
4. См.раздел «Социальный диалог» [↑](#footnote-ref-4)
5. Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, принятая на 86-й сессии Международной конференции труда 18 июня 1998 г. Женева, 1998  [↑](#footnote-ref-5)
6. Комментарий к ТК РФ // кол. авторов: З.О. Александрова, А.М. Куренной, А.Н. Луговой, А.Ф. Нуртдинова, С.А. Панин, А.П. Соловьев, Ю.Г. Сорокин. М.: МЦФЭР, 2002 [↑](#footnote-ref-6)
7. Крылов К.Д. Правовые основы социального партнерства // Труд и право. 1998. 4-5. [↑](#footnote-ref-7)
8. Беляникова Ю.В. Трудовое право: учебное пособие для ссузов. - М.: Приор – издат, 2005. – с. 37 [↑](#footnote-ref-8)
9. Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ

   "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"

   (с изменениями от 21 марта, 25 июля 2002 г.) [↑](#footnote-ref-9)
10. Конвенция 98 О праве на организацию и ведение коллективных переговоров // Подписана в Женеве 1 июля 1949 г.; Ратифицирована Президиумом Верховного Совета СССР 31 января 1961 г [↑](#footnote-ref-10)
11. Закон РФ О коллективных договорах и соглашениях. Комментарий // Под ред. И.О. Снигирёвой, С.А. Шалаева. М., ЮРАЙТ, 2001  [↑](#footnote-ref-11)
12. Стотья 40 ТК РФ [↑](#footnote-ref-12)
13. Нуртдинова А.Ф., Хохрякова О.С. Некоторые проблемы коллективно-договорного регулирования [↑](#footnote-ref-13)
14. Трудовой Кодекс РФ: Федеральный закон от 30.12.2001 №197 – ФЗ // Собрание законодательства РФ.- 2002. - № 1. – с.59 [↑](#footnote-ref-14)