

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА НИЖНЕВАРТОВСКА
ДЕПАРТАМЕНТ ЭКОНОМИКИ
ОТДЕЛ ТРУДА

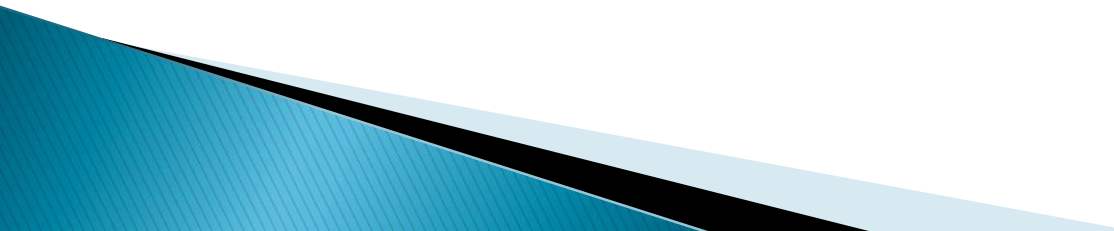
СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА

г. Нижневартовск, 2015

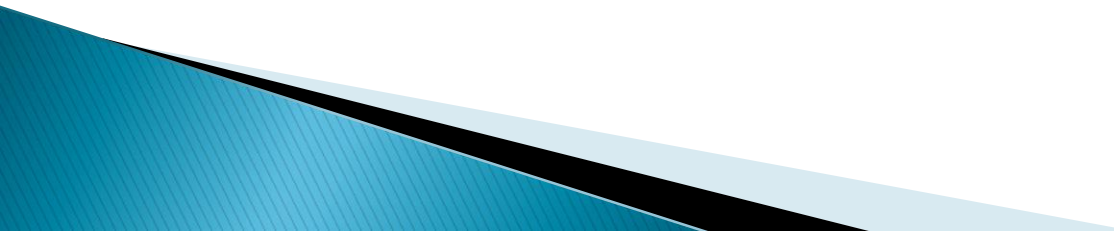
ПОНЯТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Социальное партнерство – 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.

УРОВНИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

- ▶ федеральный уровень
 - ▶ межрегиональный уровень
 - ▶ региональный уровень
 - ▶ отраслевой уровень
 - ▶ территориальный уровень
 - ▶ локальный уровень
- 

СТОРОНЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

- ▶ 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.
- 

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРНЕРСТВА

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

ФОРМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Социальное партнерство осуществляется в формах:

- ▶ **коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективных договоров, соглашений;**
- ▶ **взаимных консультаций по вопросам регулирования трудовых отношений;**
- ▶ **участия работников, их представителей в управлении организацией;**
- ▶ **участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.**

ПРЕДСТАВИТЕЛИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

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

ПРЕДСТАВИТЕЛИ РАБОТНИКОВ

Представителями работников в социальном партнерстве являются:

- ▶ профессиональные союзы и их объединения
- ▶ иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов
- ▶ иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом

ИНЫЕ ПРЕДСТАВИТЕЛИ РАБОТНИКОВ

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 на общем собрании (конференции) работников для представления интересов всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне 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.

КОМИССИИ ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

- ▶ 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 социального партнерства на равноправной основе по решению сторон образуются комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.
- ▶ На локальном уровне образуется комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

ВЕДЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ

- ▶ Представители работников и работодателей участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, соглашения и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров.
- ▶ 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. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

- ▶ **Коллективный договор** – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.
- ▶ Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.
- ▶ Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.
- ▶ Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ ЛИЦАМ, УЧАСТВУЮЩИМ В КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРАХ

- ▶ Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев.
- ▶ Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Трудовым кодексом, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Основными формами участия работников в управлении организацией являются:

- ▶ учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, коллективным договором, соглашениями;
- ▶ проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- ▶ получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- ▶ обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- ▶ обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;
- ▶ участие в разработке и принятии коллективных договоров

УЧЕТ МНЕНИЯ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ

Учет мнения представительного органа работников необходим при:

- ▶ введении и отмене режима неполного рабочего времени (ст. 74);
- ▶ принятии решения о сокращении численности или штата работников (ст. 82 ТК);
- ▶ проведении аттестации работников (ст. 82 ТК);
- ▶ привлечении работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ст. 99 ТК;
- ▶ составлении графиков сменности (ст. 103 ТК);
- ▶ разделении рабочего дня на части (ст. 105 ТК);
- ▶ привлечении к работам в праздничные дни в случаях, не предусмотренных ст. 113 ТК;
- ▶ установлении с учетом производственных и финансовых возможностей работодателя дополнительных отпусков для работников (ст. 116);
- ▶ утверждении графика отпусков (ст. 123 ТК);
- ▶ введении системы оплаты и стимулирования труда (ч. 2 ст. 135 ТК);
- ▶ утверждении формы расчетного листка (ч. 2 ст. 136 ТК);
- ▶ установлении конкретных размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК);
- ▶ установлении конкретных размеров заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК);
- ▶ применении систем нормирования труда, определенных работодателем (ст. 159 ТК);
- ▶ принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК);
- ▶ введении мер, предотвращающих массовые увольнения работников (ст. 180 ТК);
- ▶ утверждении правил внутреннего трудового распорядка организации (ст. 190 ТК);
- ▶ определении форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, утверждении перечней необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК);
- ▶ утверждении инструкций по охране труда для работников (ст. 212 ТК);
- ▶ установлении норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст. 221)

ОБЯЗАННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ ПО СОЗДАНИЮ УСЛОВИЙ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ РАБОТНИКОВ

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

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

- ▶ 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.
- ▶ 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.

**Отдел труда
департамента экономики
администрации города Нижневартовска
ул. 60 лет Октября, д. 1 «А» кабинеты 402 - 407
телефоны: 8 (3466) 41-42-52, 41-55-30, 41-72-31
электронная почта: otrud@n-vartovsk.ru**

Методические материалы и другую полезную информацию в области социального партнерства можно найти на официальном сайте органов местного самоуправления г. Нижневартовска www.n-vartovsk.ru в рубрике «Информация для бизнеса» в разделе «Охрана труда и социальное партнерство», «Социальное партнерство».