

УТВЕРЖДЕНО
на заседании Республиканской
трехсторонней комиссии по
регулированию социально –
трудовых отношений
(Протокол от 24 апреля 2019 года № 1)

Методические рекомендации
«О системе социального партнерства на территориальном уровне»

Настоящие методические рекомендации разработаны в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс, ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Федеральный закон № 10-ФЗ), Федеральным законом от 27.11.2002 № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» (далее – Федеральный закон № 156-ФЗ), Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 131-ФЗ), Законом Республики Крым от 17.07.2014 № 28-ЗРК «О социальном партнерстве в Республике Крым» (далее – Закон № 28-ЗРК), в целях оказания методической помощи органам местного самоуправления, работодателям и работникам.

Используемые в настоящих методических рекомендациях термины и определения означают:

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 (статья 23 ТК РФ);

соглашение - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции (статья 45 ТК РФ);

территориальная трехсторонняя комиссия - формируется на основе принципов добровольности участия представителей сторон территориальной комиссии в деятельности территориальной комиссии, паритетности и равноправия сторон, полномочности их представителей, самостоятельности и независимости сторон территориальной комиссии при определении персонального состава своих представителей в территориальной комиссии (статья 18 Закона № 28-ЗРК);

работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем (статья 20 ТК РФ);

представители работников - профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских межрегиональных профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом (статья 29 ТК РФ);

первичная профсоюзная организация - добровольное объединение членов профсоюза, работающих, как правило, на одном предприятии, в одном учреждении, одной организации независимо от форм собственности и подчиненности, действующее на основании положения, принятого им в соответствии с уставом, или на основании общего положения о первичной профсоюзной организации соответствующего профсоюза (статья 3 Федерального закона № 10-ФЗ);

территориальное объединение (ассоциация) организаций профсоюзов - добровольное объединение организаций профсоюзов, действующее, как правило, на территории одного субъекта Российской Федерации либо на территории города или района (статья 3 Федерального закона № 10-ФЗ);

территориальная организация профсоюза - добровольное объединение членов первичных профсоюзных организаций одного профсоюза, действующее на территории одного субъекта Российской Федерации, либо на территориях нескольких субъектов Российской Федерации, либо на территории города или района (статья 3 Федерального закона № 10-ФЗ);

работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, установленных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры (статья 20 ТК РФ);

представители работодателей – на локальном уровне - руководитель организации, работодатель – индивидуальный предприниматель (лично) или уполномоченные ими лица в соответствии с Трудовым кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами организации и локальными нормативными актами; на территориальном уровне - соответствующие объединения работодателей, а также органы местного самоуправления в отношении работодателей муниципальных учреждений и других организаций, финансируемых из местного бюджета (статья 33 и 34 ТК РФ);

территориальное объединение работодателей - объединение, в которое входят территориальные отраслевые (межотраслевые) объединения работодателей и (или) работодатели, осуществляющие свою деятельность на территории соответствующего муниципального образования (статья 4 Федерального закона № 156-ФЗ);

территориальное отраслевое (межотраслевое) объединение работодателей - объединение, в которое входят работодатели отрасли (отраслей) или вида (видов) экономической деятельности, осуществляющие свою деятельность на территории соответствующего муниципального образования (статья 4 Федерального закона № 156-ФЗ);

муниципальное образование - городское или сельское поселение, муниципальный район, городской округ, городской округ с внутригородским делением, внутригородской район либо внутригородская территория города федерального значения (статья 2 Федерального закона № 131-ФЗ);

органы местного самоуправления - избираемые непосредственно населением и (или) образуемые представительным органом муниципального образования органы, наделенные собственными полномочиями по решению вопросов местного значения (статья 2 Федерального закона № 131-ФЗ).

I. Общие положения

Социальное партнерство в сфере труда (далее - социальное партнерство) представляет собой систему взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам

регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 23 ТК РФ).

Формируемая на территориальном уровне система социального партнерства должна обеспечивать согласование интересов работников и работодателей путем конструктивного взаимодействия органов местного самоуправления, представителей работников и работодателей по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, в том числе по вопросам:

- осуществлению государственной политики в сфере регулирования заработной платы, социальной защиты работников бюджетной и внебюджетной сферы, адресной социальной помощи гражданам;

- созданию условий для сокращения дифференциации заработной платы, повышению реальных доходов и достойного уровня жизни населения;

- защите трудовых прав и установлению общего для работников организаций всех форм собственности минимального уровня гарантий и компенсаций;

- повышению статуса труда, квалификации, образования, предпринимательской инициативы как фундаментальных общественных ценностей;

- созданию условий для обеспечения занятости населения, развития рынка труда, созданию эффективного механизма балансирования трудовыми ресурсами, регулирования численности населения и миграционных процессов;

- принятию и осуществлению программ по повышению производительности труда, обеспечению нормальных условий труда, охраны труда и снижения производственного травматизма;

- повышению роли профсоюзного движения на всех уровнях социального партнерства;

- консолидации сил объединений работодателей как полномочной стороны социального партнерства;

- разработке единой стратегии в реализации мер по поддержке промышленности и малого бизнеса, продвижению конкурентоспособности продукции на внутреннем и внешнем рынках, стабилизации товарного производства;

- объединению усилий партнеров для согласованных действий, направленных на совершенствование социально-экономической защиты работников;

- защите прав работников при осуществлении трудовой деятельности, предупреждению и совместному разрешению возникающих конфликтов;

- повышению роли договорных отношений в решении большинства трудовых и социальных проблем.

Только путем активного сотрудничества сторон социального партнерства, направленного на согласование интересов работников и работодателей, заключения регионального, территориальных, отраслевых соглашений и коллективных договоров можно обеспечить эффективную деятельность организаций с учетом баланса интересов работодателя и работников.

Основные принципы социального партнерства определены статьей 24 ТК РФ и базируются на международно-правовых нормах о труде и сложившихся традициях ведения коллективных переговоров, а также взаимодействия сторон в иных формах социального партнерства.

Одним из принципов социального партнерства является равноправие сторон.

Представители работников и работодатели (их представители) обладают равными правами по участию в коллективных переговорах, обсуждению вопросов, касающихся труда и социального развития, созданию комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, иных органов социального партнерства.

Каждая из сторон может выступить инициатором проведения коллективных переговоров, предложить тот или иной вопрос для обсуждения и отражения в содержании коллективного договора, соглашения, свободно изложить свое мнение, участвовать в совместном принятии решений.

Однако для создания представителям работников, как более слабой в экономическом и социальном отношении стороны, подлинно равных возможностей с работодателями законодательство предусматривает ряд гарантий для представителей работников. К ним, в частности, относятся обязанность работодателя создавать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников (ст. 32 ТК РФ), запрещение уклоняться от ведения коллективных переговоров, обязанность предоставлять необходимую информацию.

Еще одним принципом социального партнерства является соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Стороны при ведении коллективных переговоров, в ходе проведения консультаций, осуществления локального регулирования трудовых отношений и использования других форм социального партнерства должны соблюдать законы и иные нормативные правовые акты.

Это требование относится не только к нормам, устанавливающим процедуру совершения тех или иных действий, но и к правилам, определяющим содержание коллективно-договорных актов. Например, локальные нормативные акты должны приниматься в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами о труде, соглашением, коллективным договором (ст. 8 ТК РФ), коллективные договоры и соглашения не могут снижать уровень прав и гарантий работников, предусмотренный законодательством о труде (ст. 9 ТК РФ).

Полномочность представителей сторон, как один из основных принципов социального партнерства, выступает необходимым условием нормального функционирования механизма социального партнерства.

Представители сторон наделены полномочиями в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами либо по специальному решению соответствующей стороны.

Представители сторон должны быть готовы к тому, чтобы подтвердить свои полномочия, представив соответствующие документы. Так, представители работников могут сослаться на устав профсоюза, положение о первичной профсоюзной организации, протокол об избрании органа первичной профсоюзной организации (профсоюза), заявления работников, не являющихся членами профессионального союза, уполномочивших выборный профсоюзный орган на представительство своих интересов при ведении коллективных переговоров.

Иные представители работников получают свои полномочия на представительство на общем собрании (конференции) и, следовательно, могут представить решение (протокол) общего собрания (конференции).

Представители работодателя

подтверждают свои полномочия приказом о назначении на должность (если речь идет о руководителе организации), приказами или иными актами о передаче полномочий (если в системе социального партнерства

уполномочено участвовать иное должностное лицо организации), уставом объединения работодателей, положением о том или ином органе государственной власти или органе местного самоуправления (если на него возложено представительство интересов государственных либо муниципальных организаций).

Свобода выбора вопросов для обсуждения и свобода дискуссии при заключении коллективно-договорных актов, проведении консультаций, как один из принципов социального партнерства, необходима для полноценного взаимодействия сторон, согласования их интересов. Вместе с тем необходимо учитывать, что свобода выбора не может быть безграничной.

Круг вопросов, которые могут обсуждаться на коллективных переговорах и при проведении консультаций, ограничивается в соответствии с двумя критериями:

во-первых, стороны не могут выходить за пределы компетенции работодателя (например, в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах нельзя определять процедуру разрешения трудовых споров, как коллективных, так и индивидуальных);

во-вторых, содержание переговоров и консультаций между социальными партнерами должно ограничиваться вопросами труда и социальной поддержки работников.

В соответствии с принципом добровольности принятия сторонами на себя обязательств взаимодействие в системе социального партнерства осуществляется добровольно. Добровольность участия в системе социального партнерства проявляется в том, что стороны самостоятельно выбирают формы сотрудничества и определяют степень взаимодействия. В одних случаях это только обмен информацией, в других - совместное принятие управленческих решений, в-третьих - использование всех возможных форм социального партнерства, в том числе заключение коллективного договора, соглашения.

Обязательства, принимаемые сторонами, должны быть реальными. Это означает, что, заключая коллективный договор или соглашение, представители сторон должны оценивать возможность их выполнения с учетом финансово-экономических возможностей работодателя, конъюнктуры рынка, других обстоятельств. Таким образом, законодатель ориентирует стороны на добросовестное сотрудничество:

обмен достоверной информацией, взвешенный подход к формированию содержания правовых актов, объективную оценку своих возможностей.

Обязательность выполнения условий заключенных коллективных договоров и соглашений также выступает в качестве одного из принципов социального партнерства. Она обеспечивается возможностью вступления в коллективный трудовой спор и объявления забастовки, а также такими вспомогательными способами, как установлением ответственности за нарушение или невыполнение соглашения, коллективного договора (ст. 55 ТК РФ) и осуществлением контроля за выполнением условий коллективных договоров и соглашений (ст. 51 ТК РФ).

II. Элементы системы социального партнерства (стороны, уровни, формы, органы)

1. Стороны социального партнерства. Участие органов местного самоуправления в системе социального партнерства

Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей (ст. 25 ТК РФ). Они заключают коллективные договоры и соглашения, создают органы социального партнерства, принимают на себя обязательства, осуществляют контроль за их выполнением.

Стороны социального партнерства - работники и работодатели - не могут действовать иначе, чем через своих представителей, в связи с чем в Трудовой кодекс включены нормы, определяющие круг представителей сторон и их правовое положение.

1.1. Представители работодателя (работодателей).

В соответствии с частью 1 статьи 33 ТК РФ представителем работодателя является руководитель организации, работодатель - индивидуальный предприниматель (лично) или уполномоченные им лица в соответствии с Трудовым кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами организации и локальными нормативными актами.

Руководитель организации от имени работодателя имеет право принимать решения, подписывать коллективный договор. Это не исключает

возможности делегирования им части полномочий другим лицам, привлечения к участию в коллективных переговорах специалистов, руководителей структурных подразделений организации. Эти лица ведут коллективные переговоры, представляя интересы работодателя, но не принимают окончательных решений и не подписывают коллективный договор.

Согласно части 2 статьи 33 ТК РФ 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.

Объединения работодателей могут создаваться по территориальному (региональному, межрегиональному), отраслевому, межотраслевому, территориально-отраслевому признакам. Так, на территориальном уровне могут быть созданы территориальное объединение работодателей и территориальное отраслевое (межотраслевое) объединение работодателей (статья 4 Федерального закона № 156-ФЗ).

В случае отсутствия на территориальном уровне социального партнерства отраслевого (межотраслевого) объединения работодателей его полномочия может осуществлять территориальное объединение работодателей при условии, что состав членов такого объединения отвечает требованиям, установленным федеральным законом для соответствующего отраслевого (межотраслевого) объединения работодателей (статья 33 ТК РФ).

При создании объединения работодателей следует руководствоваться Гражданским и Трудовым кодексами Российской Федерации, Федеральными законами «О некоммерческих организациях» и «Об объединениях работодателей».

Согласно статье 10 Федерального закона № 156-ФЗ объединение работодателей создается на основании решения его учредителей. Учредителями объединения работодателей могут быть не менее трех работодателей или двух объединений работодателей.

Правоспособность объединения работодателей в качестве юридического лица возникает с момента его государственной регистрации в соответствии с федеральным законом о государственной регистрации юридических лиц.

Объединения работодателей, созданные на общественных началах и не прошедшие государственную регистрацию в установленном законом порядке, по сути дела, нелегитимны и не полномочны принимать на себя обязательства по вопросам социального партнерства, а в случае их невыполнения – ответственность таких объединений декларативна.

Учредительными документами объединений работодателей являются уставы, которые должны содержать положения, предусмотренные статьей 11 Федерального закона № 156-ФЗ, в том числе права и обязанности объединения работодателей, предусмотренные статьями 13 и 14 указанного федерального закона.

Объединения работодателей осуществляют свою деятельность независимо от органов государственной власти, органов местного самоуправления, профессиональных союзов и их объединений, политических партий и движений, других общественных организаций (объединений).

Вмешательство органов государственной власти, органов местного самоуправления и их должностных лиц в деятельность объединений работодателей, которое может повлечь за собой ограничение прав объединений работодателей, запрещается (статья 6 Федерального закона № 156-ФЗ).

Территориальные объединения работодателей участвуют в коллективных переговорах, проводимых на уровне территории при заключении или изменении соглашений. Они представляют интересы своих членов при формировании и осуществлении деятельности территориальной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, от имени работодателей принимают участие в разрешении коллективных трудовых споров интересов, т.е. споров, возникших при заключении или изменении соглашений. Однако, объединение работодателей не может участвовать в разрешении спора права, то есть спора по поводу невыполнения соглашений, поскольку, будучи некоммерческой организацией, не отвечает по обязательствам своих членов и не может гарантировать выполнение работодателями принятых на себя обязательств.

Интересы муниципальных предприятий в системе социального партнерства также представляют объединения работодателей, а вот муниципальные учреждения и другие организации, финансируемые из

местного бюджета, могут быть представлены соответствующими органами местного самоуправления (статья 34 ТК РФ).

В муниципальных образованиях территориальные объединения работодателей могут выполнять следующие основные функции:

- представление интересов работодателей, входящих в состав объединения и осуществляющих деятельность в границах муниципального образования, в территориальной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, участие в работе данной комиссии;

- включение в территориальное трехстороннее соглашение по регулированию социально-трудовых отношений, в планы работы и решения территориальной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений предложений территориального объединения работодателей;

- участие в реализации решений, принятых территориальной трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, заключенных сторонами данной комиссии соглашений (в пределах принятых на себя обязательств) по социально-трудовым вопросам, а также участие в организации выполнения работодателями, в пределах их компетенции, решений комиссий по социально-трудовым вопросам и заключенных ими соглашений в сфере социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений вышестоящих уровней социального партнерства;

- взаимодействие с органами местного самоуправления и объединениями профсоюзов по вопросам:

- а) разработки и реализации территориальных программ социально-экономического развития муниципального образования, муниципальных целевых программ по различным направлениям социально-трудовой сферы с учетом специфики видов экономической деятельности организаций муниципального образования и направлений его развития;

- б) оказания содействия сторонам коллективного трудового спора в его урегулировании и исключении перерастания в забастовку;

- в) проведения семинаров и других обучающих мероприятий по социально-трудовым вопросам с участием работодателей (представителей работодателей);

- г) работы комиссий по расследованию несчастных случаев, произошедших в организациях, осуществляющих свою деятельность в границах муниципального образования;

- оказания содействия работодателям по вопросам:

а) разработки и заключения коллективного договора, соглашения по охране труда;

б) снятия социальной напряженности, при ее возникновении, в трудовых коллективах (выявление вопросов, по которым в коллективах работников возникли разногласия с работодателем; уточнение причин, вызвавших разногласия; поиск и разработка компромиссных вариантов разрешения противоречий и предложение этих вариантов сторонам спорных отношений);

в) разработки, при необходимости, и согласования в установленные сроки и в установленном порядке с администрацией муниципального образования перечня минимума обязательных работ (услуг), проводимых во время забастовки (в том числе предупредительной), составляемого в соответствии с федеральными и региональными отраслевыми перечнями минимума работ (услуг) с учетом законных предложений органа, возглавляющего забастовку;

- участие во взаимодействии с работодателями:

а) в разработке и реализации обязательств территориального трехстороннего соглашения по регулированию социально-трудовых отношений;

б) создании резервного фонда территориального объединения работодателей по оказанию финансовой поддержки членам объединения для успешного преодоления негативных последствий финансово-экономического кризиса и других непредвиденных негативных обстоятельств и явлений различного характера (аварий, катастроф, пожаров, наводнений, землетрясений, ураганов, эпидемий и других);

в) разработке мероприятий объединения по координации работ по улучшению условий и охраны труда в организациях;

г) разработке прогноза социально-экономических последствий коллективных трудовых споров в организациях для принятия мер реагирования в соответствии с действующим законодательством и представление данного прогноза социальным партнерам в территориальной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и представителям работников в организации, где возник коллективный трудовой спор;

д) создании и организации работы телефона «горячей линии» в объединении для консультирования работодателей, работников, других

граждан по вопросам социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, предупреждения и урегулирования коллективных трудовых споров и других социальных конфликтов, разрешения индивидуальных трудовых споров, соблюдения норм трудового законодательства и охраны труда в организациях и другим вопросам социально-трудовой сферы;

е) контроле и принятии мер по недопущению применения работодателями «конвертных схем» выплаты заработной платы;

ж) выполнении регионального соглашения о минимальной заработной плате;

з) участии в региональных и федеральных конкурсах на присвоение работодателям звания высокой социальной эффективности, «Лучший по профессии» и других;

и) актуализации списка трудовых арбитров для их участия в предупреждении и разрешении коллективных трудовых споров;

к) привлечении в объединение на добровольной основе новых членов, в том числе вновь образуемых организаций.

1.2. Представители работников

Основными представителями работников выступают профсоюзы и их объединения, профсоюзные организации.

Профсоюзные организации и профсоюзы действуют через свои органы.

Согласно статье 3 Федерального закона № 10-ФЗ, это органы, образованные в соответствии с уставом профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов или положением о первичной профсоюзной организации.

Органом профессионального союза может быть и профсоюзный представитель (доверенное лицо) - профорганизатор, профгрупорг, руководитель профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов, профсоюзного органа или другое лицо, уполномоченное на представительство уставом профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов, положением о первичной профсоюзной организации или решением профсоюзного органа.

На территориальном и отраслевом уровнях социального партнерства при заключении соответствующих соглашений, проведении консультаций и согласовании направлений социально-экономической политики работников

представляют только профессиональные союзы, их территориальные организации, объединения профсоюзов (региональные, общероссийские).

Представительство профсоюзов, их объединений (ассоциаций) на ведение коллективных переговоров, заключение соглашений от имени работников на территориальном уровне определяется с учетом количества объединяемых ими членов профсоюза.

Работодатель несет соответствующие обязанности по созданию условий, обеспечивающих деятельность представителей работников (статья 32 ТК РФ). В соответствии со статьей 377 ТК РФ работодатель обязан безвозмездно предоставлять выборным профсоюзным органам помещение для проведения заседаний, хранения документации, предоставить возможность размещения информации и т.п. Аналогичное положение содержится в статье 28 Федерального закона № 10-ФЗ. Конкретные обязательства работодателя могут устанавливаться в коллективных договорах, соглашениях.

Аналогичные условия должны создаваться для избранных представителей работников (представительного органа) в случае отсутствия или малочисленности первичной профсоюзной организации.

В муниципальных образованиях территориальные объединения организаций профсоюзов (координационные советы организаций профсоюзов, отраслевые (межотраслевые) территориальные объединения организаций профсоюзов) могут выполнять следующие основные функции:

- представление интересов работников при формировании и осуществлении деятельности территориальной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – трехсторонняя комиссия);

- разработка и представление в трехстороннюю комиссию предложений для включения в планы работы, проекты решений трехсторонней комиссии, в территориальное трехстороннее соглашение;

- участие в реализации решений трехсторонней комиссии по вопросам, отнесенным к компетенции профсоюзов, территориальных соглашений по социально-трудовым вопросам в рамках принятых на себя обязательств, а также решений комиссий по социально-трудовым вопросам и соглашений, принятых социальными партнерами на вышестоящих уровнях социального партнерства (региональном, региональном отраслевом (межотраслевом), межрегиональном, федеральном, федеральном отраслевом (межотраслевом));

- взаимодействие с органами местного самоуправления, работодателями, территориальными объединениями работодателей, выборными органами первичных профсоюзных организаций, действующими в границах муниципального района, по организации и проведению муниципальных конкурсов, а также участию в конкурсах, проводимых на региональном и федеральном уровнях;

- участие в проверках соблюдения работодателями муниципального образования законодательства о труде и охране труда;

- участие в работе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве, произошедших в организациях муниципального образования;

- участие в организации обучения по охране труда руководителей и специалистов организаций;

- участие в подготовке предложений для включения в планы социально-экономического развития муниципального образования; в планы мероприятий муниципального образования по координации работ по охране труда в организациях, функционирующих в границах муниципального образования; в муниципальные целевые программы, разрабатываемые социальными партнерами по различным направлениям развития социально-трудовой сферы муниципального образования для включения мероприятий по их реализации в местный бюджет на очередной финансовый год;

- участие в разработке и обсуждении проектов нормативных правовых актов, программ социально-экономического развития, других актов органов местного самоуправления в сфере труда;

- взаимодействие с работниками и работодателями по вопросам расширения сферы регулирования социально-трудовых отношений на основе проведения разъяснительной работы в трудовых коллективах о необходимости создания первичной профсоюзной организации и объединения работников в профсоюз, разработки и заключения коллективного договора;

- участие в выявлении работодателей, применяющих «конвертные схемы» выплаты заработной платы, и принятие мер по легализации выплаты всей заработной платы каждому работнику;

- участие в организации обеспечения мер, направленных на снижение социальной напряженности при ее возникновении в трудовых коллективах, предотвращению и урегулированию коллективных трудовых споров; разработка и предоставление работодателям собственных компромиссных

вариантов разрешения возникших коллективных трудовых споров и предотвращения перерастания их в забастовку;

- в случаях неизбежности проведения забастовки, вести с работниками и работодателями (их представителями) переговорный процесс с целью обеспечения максимальной возможности удовлетворения законных требований работников, предотвращения убытков предприятий от участия работников в забастовке и прекращения забастовки;

- участие в организации и проведении семинаров-совещаний по социально-трудовым вопросам, проводимым социальными партнерами на территориальном уровне;

- сборе, анализе и обобщении информации выборных органов первичных профсоюзных организаций о работе, проводимой ими по развитию социального партнерства в организациях; подготовка и направление в вышестоящие объединения организаций профсоюзов соответствующей информации.

1.3. Участие органов государственной власти и органов местного самоуправления в системе социального партнерства

Социальное партнерство может осуществляться как двустороннее взаимодействие и как сотрудничество на основе трипартизма, т.е. участия в системе социального партнерства органов государственной власти и органов местного самоуправления.

Органы государственной власти и органы местного самоуправления участвуют в создании и деятельности постоянно действующих органов социального партнерства, подготовке проектов и заключении соглашений различного уровня. Их участие в системе социального партнерства объясняется необходимостью учитывать интересы общества в целом, координировать развитие коллективно-договорного регулирования трудовых отношений на различных уровнях социального партнерства, согласовывать государственное и договорное регулирование.

Они выступают не в качестве социальных партнеров, а как третий независимый участник консультаций или переговоров, оказывающий содействие сторонам трудовых отношений в поиске взаимоприемлемых решений, представляющий и защищающий интересы общества в целом, учитывающий мнения сторон при определении государственной политики, принятии управленческих и правовых решений.

Второстепенная роль органов государства и органов местного самоуправления проявляется и в том, что они участвуют далеко не во всех формах социального партнерства. Работники и работодатели часто сотрудничают без привлечения третьей стороны. Во-первых, все взаимодействия в рамках организации осуществляются на двусторонней основе. Во-вторых, заключение соглашений также может осуществляться на двусторонней основе без привлечения государственных органов или органов местного самоуправления, если представители работников и работодателей так решат (статья 45 ТК РФ).

Поэтому они не признаются сторонами социального партнерства, не получают никаких прав и не несут обязательств по заключенным с их участием соглашениям. Единственным исключением из этого правила являются случаи, когда соответствующие органы сами выступают в качестве работодателей или представляют интересы работодателей в соответствии со статьей 34 ТК РФ.

2. Уровни социального партнерства

Статьей 26 ТК РФ предусматривается многоуровневая система социального партнерства, формируемая в зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений по территориально-отраслевому признаку.

Так, на федеральном уровне устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации; на межрегиональном уровне соответствующие основы охватывают своим регулированием два и более субъекта Российской Федерации; на региональном - установленные основы определяют регулирование лишь в одном субъекте Российской Федерации; на отраслевом уровне сфера регулирования основ касается регулирования отношений в сфере труда применительно либо к одной отрасли, либо к нескольким отраслям; на территориальном уровне социального партнерства устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда соответствующего муниципального образования.

В ст. 26 ТК РФ выделен также локальный уровень социального партнерства, на котором устанавливаются взаимные обязательства работников и работодателя в пределах организации, либо между работниками и индивидуальным предпринимателем.

3. Формы социального партнерства

Формы социального партнерства, определенные Трудовым кодексом, представляют собой конкретные виды взаимодействия представителей работников и работодателей.

В соответствии со статьей 27 ТК РФ социальное партнерство осуществляется в форме:

коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению;

взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства;

участия работников, их представителей в управлении организацией;

участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

3.1. Коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению.

Органы социального партнерства. Территориальное соглашение

Коллективные переговоры и заключение коллективно-договорных актов (коллективных договоров и соглашений) выступают главной формой социального партнерства.

Указанная форма социального партнерства направлена, с одной стороны, на достижение социального мира, с другой стороны - на упорядочение трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, установление условий труда.

Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений осуществляется на всех уровнях социального партнерства, начиная с федерального и заканчивая уровнем организации.

В соответствии со статьей 36 ТК РФ право на ведение коллективных переговоров, в том числе на проявление инициативы по проведению таких переговоров, принадлежит обеим сторонам социального партнерства.

Коллективные переговоры проводятся как для заключения коллективного договора и соглашения любого вида, так и для внесения в эти акты дополнений или изменений.

Коллективные переговоры вправе начать любая из сторон. Для этого она должна направить другой стороне письменное уведомление с предложением о начале коллективных переговоров.

Сторона, получившая уведомление, обязана в 7-дневный срок вступить в коллективные переговоры, т.е. выдвинуть встречные предложения по составу комиссии, уточнить дату и время начала работы комиссии по ведению коллективных переговоров (по регулированию социально-трудовых отношений).

3.1.1. Органы социального партнерства

Коллективные переговоры ведутся специальными комиссиями, формируемыми сторонами социального партнерства на равноправной основе.

Комиссии, ведущие коллективные переговоры, можно разделить на два вида:

постоянно действующие комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, действующие на трехсторонней основе;

комиссии для ведения коллективных переговоров, создаваемые на период ведения коллективных переговоров и заключения коллективного договора или соглашения.

Оба вида комиссий признаны *органами социального партнерства* (статья 35 ТК РФ).

Различия между ними проявляются:

в продолжительности их деятельности (одни действуют постоянно, другие создаются лишь на период ведения коллективных переговоров),

в составе (постоянно действующие комиссии всегда создаются на трехсторонней основе, комиссии для ведения коллективных переговоров могут быть как трехсторонними, так и двусторонними),

в характере деятельности (комиссии для ведения коллективных переговоров создаются с определенной целью, само их наименование ярче всего свидетельствует о той деятельности, которую они осуществляют. Трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений являются многофункциональными органами. Наряду с коллективными переговорами и заключением соглашений на определенном уровне эти комиссии проводят консультации, участвуют в подготовке законопроектов, осуществляют контроль за выполнением соглашений и т.д.).

Порядок создания и деятельности комиссий определяется законодательством (федеральным и региональным) о комиссиях соответствующего вида.

Формирование комиссии для ведения коллективных переговоров осуществляется в соответствии со статьями 35- 37 ТК РФ и зависит от уровня ведения переговоров.

Так, в соответствии со статьей 35 ТК РФ на территориальном уровне могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – территориальные трехсторонние комиссии), а также отраслевые (межотраслевые) комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

На локальном уровне (уровне организации) образуется комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

Деятельность территориальных трехсторонних комиссий, образуемых в муниципальных образованиях Республики Крым, осуществляется в соответствии с Законом Республики Крым № 28-ЗРК и *положением о комиссии, утверждаемым представительным органом местного самоуправления* (статья 35 ТК РФ, статья 16 Закона Республики Крым № 28-ЗРК).

Территориальные трехсторонние комиссии создаются для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений на уровне муниципальных образований, ведения коллективных переговоров и подготовки территориальных соглашений (глава 4 Закона Республики Крым № 28-ЗРК).

Территориальные трехсторонние комиссии формируются на паритетных началах из представителей сторон социального партнерства (соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и работодателей (объединений работодателей), действующих на территории муниципального образования, представителей органов местного самоуправления.

Для обеспечения взаимодействия сторон и достижения согласия между ними органом местного самоуправления назначается координатор территориальной трехсторонней комиссии.

Члены территориальной трехсторонней комиссии от соответствующей стороны избирают координатора стороны, который организует деятельность соответствующих членов территориальной трехсторонней комиссии, обеспечивая согласованную позицию стороны.

В Положении о комиссии устанавливается порядок ее формирования и деятельности, полномочия координатора комиссии, координаторов сторон и

членов комиссии, представительство каждой из сторон, порядок утверждения персонального состава комиссии (Приложение № 1).

Формирование комиссии для ведения коллективных переговоров осуществляется в соответствии со статьями 35- 37 ТК РФ и зависит от уровня ведения переговоров.

В организации (на локальном уровне) комиссия создается из представителей работников и представителей работодателя.

В том случае, когда работников представляет одна профсоюзная организация, охватывающая более половины работников, комиссия создается из представителей этой организации и лиц, представляющих работодателя.

Специальные правила установлены для создания комиссии при наличии на соответствующем уровне нескольких представителей работников. Законодатель исходит из того, что работники должны быть представлены одним органом и выработать единую позицию на коллективных переговорах. В создании единого представительного органа могут участвовать не все первичные профсоюзные организации, а те из них, которые добровольно решили объединиться. Единственным требованием является охват такими организациями более половины работников соответствующего работодателя.

Единый представительный орган с момента его создания считается представителем всех работников данного работодателя и может выступить с инициативой о вступлении в коллективные переговоры для заключения или изменения единого коллективного договора. Он уравнивается в правах по ведению коллективных переговоров с первичной профсоюзной организацией, которая объединяет более половины работников.

Таким образом, законодатель формирует определенную модель, в соответствии с которой профсоюзная организация либо несколько профсоюзных организаций, объединяющие более половины работников, пользуются преимущественным правом вступления в коллективные переговоры от имени всех работников и, соответственно, участвуют в формировании комиссии по ведению коллективных переговоров.

Если ни одна из действующих у работодателя первичных профсоюзных организаций (или несколько первичных профсоюзных организаций) не объединяет более половины работников, используется механизм непосредственной демократии: профсоюзная организация, которой доверяется вести коллективные переговоры и заключать коллективный

договор от имени всех работников, избирается на общем собрании (конференции) тайным голосованием.

При невозможности избрать такую профсоюзную организацию работники избирают иного представителя (представительный орган).

Избранная на общем собрании (конференции) профсоюзная организация или иной представительный орган участвуют в формировании комиссии по коллективным переговорам.

Наделенные правом выступить с инициативой проведения коллективных переговоров наиболее представительная профсоюзная организация, либо созданный в добровольном порядке единый представительный орган или профсоюзная организация по выбору собрания (конференции) работников обязаны одновременно с направлением работодателю предложения о начале коллективных переговоров известить об этом все иные первичные профсоюзные организации, объединяющие работников данного работодателя, и с их согласия создать единый представительный орган (если он не был создан) либо включить их представителей в состав имеющегося единого представительного органа.

Таким образом, еще раз подчеркивается необходимость сотрудничества, согласования позиций и требований всех профсоюзных организаций, действующих в рамках организации.

На процедуру создания (изменения состава) единого представительного органа отводится пять дней. Если в течение указанного срока извещенные надлежащим образом профсоюзные организации не сообщат о своем решении или ответят отказом, комиссия по ведению коллективных переговоров формируется без их участия, однако в течение одного месяца со дня начала коллективных переговоров за ними сохраняется право присоединиться к коллективно-договорному процессу.

При заключении территориального или отраслевого соглашения (*на уровне территории*) профсоюзы (объединения профсоюзов) также должны создать единый представительный орган на основе пропорционального представительства. Если профсоюзы не смогли договориться о создании такого органа, представительство интересов всех работников территории или отрасли поручается наиболее представительному профсоюзу.

При возникновении разногласий между профсоюзами и их объединениями по поводу отнесения того или иного профсоюза к наиболее представительному, их разрешение может быть осуществлено только на

основе соглашения между профсоюзами, иного способа урегулирования конфликта законодательство пока не предусматривает.

После определения представителей работников и создания соответствующей комиссии можно приступить к ведению коллективных переговоров.

Коллективные переговоры проводятся в комиссии в том порядке и в те сроки, которые стороны согласовали (ст. 37 ТК).

Комиссия при разработке проекта коллективного договора, соглашения свободна в выборе предмета регулирования - общественных отношений (элементов трудового правоотношения), которые подлежат регламентации в соответствующих договорных актах.

Однако свобода выбора вопросов не означает, что стороны могут вынести на обсуждение проблемы, не связанные с трудом, его организацией, условиями и т.п.

Предмет коллективных переговоров определяется с учетом цели проведения переговоров - регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений; компетенции работодателя и прямых предписаний закона. Надо отметить, что достаточно большое число статей Трудового кодекса предусматривают возможность или обязанность урегулировать те или иные вопросы в коллективном договоре или соглашении. Например, ст. 116 ТК предусматривает право установить дополнительный отпуск для работников в коллективном договоре.

В ходе ведения коллективных переговоров стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

Для определения состава информации применяется норма ст. 53 ТК РФ. Перечень сведений, которые предоставляются работникам организации, может служить ориентиром и для определения информации, необходимой для ведения коллективных переговоров на других уровнях, в том числе территориальном.

Помимо обязанности предоставлять необходимую информацию на участников коллективных переговоров возложено обязательство не разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой и иной) (статья 37 ТК РФ).

По общему правилу коллективные переговоры должны завершиться подписанием коллективного договора или соглашения. Однако это возможно лишь в том случае, когда представители сторон пришли к согласию по всем вопросам, вынесенным на обсуждение. К сожалению, такое завершение переговоров не является единственно возможным.

Если в ходе коллективных переговоров не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий. Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в порядке, предусмотренном для разрешения коллективных трудовых споров (статьи 40, 47 ТК РФ).

Лицам, участвующим в коллективных переговорах, предоставляются гарантии и компенсации в соответствии со статьей 39 ТК РФ.

Прежде всего, необходимо определить круг лиц, на которых распространяются установленные гарантии и компенсации.

Лицами, участвующими в коллективных переговорах, следует признать: уполномоченных работодателем (объединением работодателей, иными представителями работодателей) для участия в работе соответствующей комиссии должностных лиц;

работников (членов профсоюзных органов), направленных в соответствующую комиссию по решению профсоюза, объединения профсоюзов, первичной профсоюзной организации, иного представителя работников;

экспертов, специалистов, посредников, принимающих участие в коллективных переговорах по приглашению обеих или одной из сторон.

Указанным лицам предоставляются следующие гарантии и компенсации:

- освобождение от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый по соглашению сторон, но не более трех месяцев;

- компенсируются все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением;

- оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится приглашающей стороной, если иное не будет предусмотрено коллективным договором, соглашением;

- 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.

3.1.2. Территориальное соглашение

Проект соглашения разрабатывается территориальной трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в ходе коллективных переговоров.

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.

Содержание и структура соглашения определяется по договоренности между представителями сторон, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в соглашение.

Территориальные соглашения должны заключаться по общему правилу до внесения проекта местного бюджета в представительные органы местного самоуправления.

При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта соглашения в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать соглашение на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Соглашение подписывается представителями сторон.

Согласно статье 50 ТК РФ соглашение в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателей на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. В Республике Крым – Министерство труда и социальной защиты Республики Крым (295011, г. Симферополь, ул. Крылова, 7).

Порядок опубликования территориального соглашения определяется сторонами (статья 48 ТК РФ).

3.2. Взаимные консультации (переговоры) 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

Второй формой социального партнерства, названной в ст. 27 ТК РФ, является проведение взаимных консультаций по ряду вопросов.

Консультации между социальными партнерами традиционно осуществляются на всех уровнях социального партнерства в соответствующих комиссиях (ст. 35 ТК РФ).

Консультации на локальном уровне проводятся в рамках участия работников в управлении организацией. Проведение консультаций предусматривается, например, статьями 372, 373 ТК РФ при осуществлении локального регулирования трудовых отношений или расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

В указанных случаях выборному профсоюзному органу, представляющему интересы работников, предоставляется право выразить свое мнение. Если выборный профсоюзный орган не согласен с содержанием проекта локального нормативного акта или с решением работодателя об увольнении, в течение 3 дней после получения мотивированного мнения работодатель проводит с ним дополнительные консультации.

Федеральными законами, Законами Республики Крым, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, коллективным договором могут быть предусмотрены и иные случаи проведения консультаций с представителями работников, например при решении вопроса, о проведении реорганизации предприятия, признании его банкротом, осуществлении массового увольнения работников. Консультации проводятся с целью учета законных интересов работников при принятии управленческих решений и обеспечения соблюдения их трудовых прав.

3.3. Участие работников (их представителей) в управлении организацией

В качестве следующей формы социального партнерства названо участие работников в управлении организацией. Такое взаимодействие работников и их представителей с работодателем осуществляется, как это ясно из самого наименования, исключительно на локальном уровне. В соответствии со ст. 52 ТК РФ за работниками закреплено право непосредственно или через свои представительные органы участвовать в управлении организацией.

Участие работников в управлении организацией должно обеспечить возможность влияния на принимаемые работодателем решения.

Трудовой кодекс выделяет несколько форм участия, которые могут использоваться на практике (ст. 53 ТК РФ). Так, проведение консультаций названо и в качестве самостоятельной формы социального партнерства (ст. 27 ТК РФ), и в качестве формы участия работников в управлении организацией (ст. 53 ТК РФ). То же самое можно сказать и о разработке и заключении коллективного договора. К тому же и само участие в управлении организацией признается формой социального партнерства.

В качестве форм участия работников в управлении организацией статья 53 ТК РФ называет (помимо проведения консультаций и заключения коллективного договора) учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом либо коллективным договором, 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 заседаниях органов управления организации при рассмотрении внесенных предложений, иные формы, установленные Трудовым кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

3.4. Участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров

Своеобразной формой социального партнерства является участие представителей работников и работодателя (работодателей) в досудебном и внесудебном разрешении трудовых споров.

Сотрудничество работников и работодателя (работодателей) осуществляется при разрешении как индивидуальных, так и коллективных трудовых споров.

При разрешении индивидуальных трудовых споров представителями работников и работодателя на паритетных началах создается комиссия по трудовым спорам, которая рассматривает большинство индивидуальных трудовых споров (статьи 384 - 389 ТК РФ).

При разрешении коллективных трудовых споров используется внесудебная примирительная процедура рассмотрения спора: по соглашению сторон из их представителей создается примирительная комиссия, стороны участвуют в выборе посредника, в создании трудового арбитража, проводят переговоры по определению минимума необходимых работ (услуг), переговоры в ходе проведения забастовки с целью урегулирования существующих разногласий (статьи 398, 401 - 404 ТК РФ). Все эти действия необходимо рассматривать как сотрудничество сторон спора, их участие во внесудебном разрешении коллективного трудового спора.

3.5. Иные формы социального партнерства

Помимо вышеуказанных форм социального партнерства в соответствии с законодательством и сложившейся практикой используются:

- создание на паритетных началах постоянно действующих совещательных, координационных органов;
- участие социальных партнеров в управлении внебюджетными социальными фондами;
- рассмотрение и учет работодателями и органами государственной власти предложений профессиональных союзов.

По соглашению сторон могут создаваться другие двусторонние или трехсторонние органы, способствующие развитию социального партнерства в регулировании социально-трудовых отношений по отдельным направлениям. Например, статья 218 ТК РФ предусматривает создание в организациях комитетов (комиссий) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители работодателя и работников. Деятельность комитета (комиссии) направлена на обеспечение требований охраны труда, предупреждение производственного травматизма и профессиональных заболеваний, содействие работе службы охраны труда в организации.

Социальные партнеры участвуют в управлении внебюджетными социальными фондами. Статья 15 Федерального закона № 10-ФЗ предусматривает право профсоюзов на участие в управлении государственными внебюджетными фондами социального страхования, медицинского страхования, пенсионным и другими фондами, формируемыми за счет страховых взносов. Согласно статье 13 Федерального закона № 156-ФЗ объединения работодателей имеют равные с профессиональными союзами и их объединениями, органами государственной власти права на паритетное представительство в органах управления государственных внебюджетных фондов в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В качестве формы социального партнерства необходимо выделить и право социальных партнеров направлять свои предложения друг другу или в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления.

В большей степени это касается профессиональных союзов и их объединений. Именно им как представителям трудящихся законодательство предоставляет более широкие возможности, гарантируя право обращения как в государственные органы (органы местного самоуправления), так и в организации работодателей (к работодателю) с предложениями рассмотреть значимые для работников проблемы. У работодателей или органов государственной власти, органов местного самоуправления возникает обязанность такие предложения рассмотреть и учесть при решении того или иного вопроса, иногда - провести консультации или переговоры с профсоюзом.

Законодательством о профессиональных союзах предусматривается право профессиональных союзов, их объединений на выдвижение предложений о разработке, внесении изменений и дополнений в проекты законодательных и иных нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, о принятии законов и других нормативных актов, касающихся социально-трудовой сферы. Они имеют право участвовать в рассмотрении органами государственной власти, органами местного самоуправления, а также работодателями и их объединениями своих предложений (статья 11 Федерального закона № 10-ФЗ).

Общероссийские объединения профсоюзов или территориальные объединения организаций профсоюзов высказывают свое мнение (которое

подлежит учету) о необходимости и масштабах привлечения и использования в Российской Федерации иностранной рабочей силы (статья 12 Федерального закона № 10-ФЗ).

Профсоюзы имеют право вносить на рассмотрение органов местного самоуправления предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников (статья 12 Федерального закона № 10-ФЗ).

Взаимодействие профсоюзов с органами государственной власти, органами местного самоуправления, организациями по развитию санаторно-курортного лечения, учреждений отдыха, туризма, массовой физической культуры и спорта (статья 15 Федерального закона № 10-ФЗ) также может осуществляться в форме внесения предложений.

Объединения работодателей в соответствии со статьей 13 Федерального закона № 156-ФЗ также могут вносить предложения о принятии законов и иных нормативных правовых актов, регулирующих трудовые и связанные с ними отношения и затрагивающих права и законные интересы работодателей, а также участвовать в их разработке.

Еще одна форма социального партнерства предусмотрена статьей 35.1 ТК РФ - это участие органов социального партнерства в формировании и реализации государственной политики в сфере труда. Под органами социального партнерства в данном случае понимаются комиссии по регулированию социально-трудовых отношений всех уровней социального партнерства. В тех случаях, когда соответствующие комиссии не созданы, их правами по участию в разработке и обсуждении проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, программ социально-экономического развития, других актов органов государственной власти и органов местного самоуправления в сфере труда наделяются соответствующие профсоюзы (объединения профсоюзов) и объединения работодателей.

Этим права корреспондируют с обязанностью государственных органов (федеральных и региональных) и органов местного самоуправления обеспечить условия для их реализации.

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ О ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ ТРЕХСТОРОННЕЙ КОМИССИИ ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ СОЦИАЛЬНО - ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В МУНИЦИПАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Территориальная трехсторонняя комиссия по регулированию социально - трудовых отношений (далее - Комиссия) является постоянно действующим органом социального партнерства в муниципальном образовании " _____ ", созданным в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 27.11.2002 № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей», Законом Республики Крым от 17.07.2014 № 28-ЗРК «О социальном партнерстве в Республике Крым» администрацией муниципального образования, территориальными объединениями профсоюзов и объединениями работодателей.

Комиссия руководствуется в своей деятельности законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Крым и настоящим Положением.

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОМИССИИ

2.1. Основными целями Комиссии являются:

выработка общих принципов согласованного проведения социально - экономической политики, повышение жизненного уровня населения с учетом территориальных особенностей муниципального образования;

развитие системы социального партнерства;

содействие урегулированию коллективных трудовых споров.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключению территориального соглашения;

рассмотрение вопросов по инициативе сторон территориальной комиссии, возникших в ходе выполнения территориального соглашения;

осуществление контроля за ходом выполнения территориального соглашения, разрешение разногласий, возникших в ходе его выполнения, а также урегулирование вопросов, по которым не достигнуто согласие.

Иные задачи территориальной комиссии определяются положением о территориальной комиссии.

3. ПРАВА КОМИССИИ

3.1. Комиссия для выполнения возложенных на нее задач вправе:

согласовывать интересы сторон территориальной комиссии при разработке, реализации территориального соглашения и выполнении решений территориальной комиссии;

осуществлять в ходе коллективных переговоров и подготовки проекта территориального соглашения взаимодействие с Республиканской комиссией, отраслевыми комиссиями по регулированию социально-трудовых отношений, другими органами социального партнерства;

осуществлять контроль за выполнением своих решений;

приглашать для участия в своей деятельности представителей других организаций, не являющихся членами территориальной комиссии, создавать рабочие группы с привлечением экспертов, ученых и специалистов;

определять в соответствии с законодательством порядок подготовки проекта и заключения территориального соглашения, порядок присоединения работодателей, не участвовавших в заключении данного соглашения;

осуществлять иные права, предусмотренные положением о территориальной комиссии.

Территориальная комиссия разрабатывает и утверждает Регламент территориальной комиссии.

4. СОСТАВ И ФОРМИРОВАНИЕ КОМИССИИ

4.1. Комиссия формируется из представителей органов местного самоуправления муниципального образования, объединений работодателей (районных, городских) и объединений (советов) профсоюзов (далее - Стороны) на паритетной основе.

4.2. Представительство сторон Комиссии определяется каждой стороной самостоятельно и не может превышать 10 человек от каждой стороны.

4.3. Утверждение и замена представителей территориальных профессиональных союзов и их объединений, территориальных объединений работодателей в Комиссии осуществляются решением органов указанных объединений.

4.4. Утверждение и замена представителей органов местного самоуправления Республики Крым производятся решением соответствующего органа местного самоуправления Республики Крым.

5. ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМИССИИ

5.1. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с утвержденным планом работы, регламентом и с учетом необходимости оперативного решения возникающих неотложных вопросов.

5.2. Для разработки плана работы Комиссии, проекта территориального соглашения, мероприятий по его реализации и контроля за его выполнением Комиссия образует постоянные и временные рабочие группы из представителей Сторон.

5.3. Заседания Комиссии проводятся по плану не реже одного раза в _____.

5.4. Заседание Комиссии считается правомочным при наличии не менее половины членов Комиссии от каждой из Сторон.

5.5 Решение по всем вопросам, рассматриваемым Комиссией, считается принятым, если за него проголосовали все три стороны большинством голосов. Члены комиссии, не согласные с принятым решением, вправе требовать занесения их особого мнения в протокол заседания Комиссии.

5.6. При необходимости стороны вправе заменять своих представителей, о чем письменно информируют Комиссию.

5.7. Комиссия информирует население муниципального образования, участников социального партнерства о ходе подготовки, заключения и реализации территориального соглашения.

5.8. Материально-техническое обеспечение работы Комиссии осуществляет _____.

6. КООРДИНАТОР КОМИССИИ И ЕГО ПОЛНОМОЧИЯ

6.1. Координатор Комиссии назначается соответствующим органом местного самоуправления с учетом предложений сторон. Координатор Комиссии не является членом Комиссии.

6.2. Координатор Комиссии:

- а) организует ее деятельность совместно с координаторами Сторон;
- б) обеспечивает взаимодействие Сторон и достижение согласия между ними при выработке решений Комиссии;
- в) утверждает после рассмотрения на заседаниях Комиссии регламент

(приложение № 2) и план работы Комиссии;

г) председательствует на заседаниях Комиссии и организует их работу;

д) проводит в период между заседаниями Комиссии консультации по вопросам, требующим оперативного решения;

е) приглашает в случае необходимости для участия в работе Комиссии представителей органов местного самоуправления, профсоюзов и работодателей, не входящих в состав Комиссии, экспертов и представителей иных организаций;

ж) информирует Комиссию о мерах, принимаемых администрацией муниципального образования по решению социально - трудовых вопросов;

з) руководит работой секретариата Комиссии.

6.3. Координатор Комиссии не вмешивается в оперативную деятельность Сторон и не принимает участия в голосовании.

7. КООРДИНАТОРЫ СТОРОН И ИХ ПОЛНОМОЧИЯ

7.1. Каждая из Сторон для обеспечения оперативного взаимодействия с другими Сторонами избирает координатора Стороны из числа членов Комиссии.

7.2. Координатор каждой из Сторон:

а) организует деятельность соответствующих членов Комиссии, обеспечивая единство их позиций;

б) совместно с координатором Комиссии организует деятельность Комиссии;

в) вносит предложения по проекту плана работы Комиссии, по повестке дня заседаний Комиссии;

г) вносит предложения в проекты решений Комиссии по рассматриваемым вопросам.

д) информирует Комиссию об изменениях персонального состава представителей стороны;

е) организует совещание представителей стороны в целях уточнения их позиций по вопросам, внесенным на рассмотрение Комиссии;

ж) вносит предложение координатору Комиссии о внеочередном заседании Комиссии;

з) приглашает в случае необходимости для участия в работе Комиссии представителей органов местного самоуправления, профсоюзов и работодателей, не входящих в состав Комиссии, экспертов и представителей иных организаций;

и) в случае отсутствия координатора Комиссии ведет (поочередно) заседания Комиссии.

8. ЧЛЕНЫ КОМИССИИ

8.1. Член Комиссии участвует в заседаниях Комиссии и рабочих групп, в подготовке проектов решений Комиссии.

8.2. В случае отсутствия члена Комиссии по уважительной причине в ее работе принимает участие уполномоченный представитель члена Комиссии с правом решающего голоса.

8.3. Член Комиссии имеет право:

а) обращаться в органы местного самоуправления, в профсоюзные органы, в органы объединений работодателей и получать письменный ответ по существу поставленных вопросов в установленные законодательством сроки;

б) вносить предложения по вопросам, относящимся к компетенции Комиссии, для рассмотрения на заседаниях Комиссии и ее рабочих групп;

в) знакомиться с соответствующими нормативными, информационными и справочными материалами.

г) получать от органов местного самоуправления муниципального образования в установленном законодательством порядке информацию о социально-экономическом положении, необходимую для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта Соглашения, организации контроля за его выполнением;

д) разрабатывать и вносить на рассмотрение Комиссии предложения о принятии муниципальных правовых актов в сфере социально-трудовых отношений;

е) вносить предложения в Комиссию об отмене или приостановлении действия решений сторон;

ж) предлагать кандидатуры для включения в состав рабочей группы.

8.4. Член Комиссии обязан:

а) участвовать в заседаниях Комиссии и рабочей группы;

б) принимать участие в подготовке вопросов на заседание Комиссии;

в) содействовать реализации решений Комиссии;

г) регулярно информировать представляемые им территориальные объединения профсоюзов, объединения работодателей о деятельности Комиссии, ходе реализации Соглашения, принимаемых ею решениях.

9. СЕКРЕТАРИАТ КОМИССИИ

9.1. Для организационного обеспечения деятельности Комиссии по предложениям сторон на паритетной основе формируется секретариат Комиссии, назначается секретарь секретариата.

**ПРИМЕРНЫЙ РЕГЛАМЕНТ
РАБОТЫ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ ТРЕХСТОРОННЕЙ
КОМИССИИ ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ
ОТНОШЕНИЙ**

1. Общие положения

1.1. Деятельность территориальной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее - Комиссия) осуществляется в соответствии с Положением о территориальной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в форме заседаний представителей территориальных объединений профсоюзов, объединений работодателей и органов местного самоуправления муниципального образования, заседаний постоянной и временных рабочих групп Комиссии, взаимных консультаций, коллективных переговоров для согласования позиций сторон по основным направлениям социально-экономической политики в муниципальном образовании.

1.2. Заседания Комиссии проводятся не реже одного раза в _____ в соответствии с планом работы Комиссии, разработанным на основе предложений ее сторон и утвержденным координаторами сторон.

1.3. По предложению одной из сторон могут проводиться внеочередные заседания Комиссии.

1.4. Для обеспечения оперативного взаимодействия сторон в период между заседаниями Комиссии координатором Комиссии проводятся консультации с координаторами сторон по вопросам, требующим оперативного решения.

2. Подготовка и порядок проведения заседаний Комиссии

2.1. Проект повестки заседания Комиссии формируется ее секретариатом на основе плана работы Комиссии, ранее принятых ею решений и предложений, дополнительно внесенных представителями сторон.

2.2. По вопросам предлагаемой повестки заседания Комиссии в ее секретариат ответственными за подготовку вопросов лицами представляются информация, материалы, проект решения Комиссии по рассматриваемому вопросу, список лиц, приглашаемых на заседание.

2.3. Дата проведения заседания Комиссии определяется координатором Комиссии по согласованию с координаторами сторон, но не позднее чем за две недели до заседания.

2.4. Секретариат Комиссии не позднее чем за 5 дней до заседания Комиссии информирует членов Комиссии о дате, времени и месте проведения заседания и направляет в их адрес необходимые материалы. В случае проведения внеочередного заседания Комиссии материалы могут выдаваться непосредственно перед заседанием Комиссии.

2.5. На заседание Комиссии могут быть приглашены представители органов местного самоуправления, территориальных объединений профсоюзов и объединений работодателей, не являющихся членами Комиссии, а также представители научных и иных организаций, специалисты и эксперты.

2.6. Перед заседанием Комиссии ее секретариатом проводится регистрация участников заседания. По итогам регистрации член секретариата перед началом заседания информирует председательствующего о явке членов Комиссии на заседание и наличии кворума для принятия Комиссией решений.

2.7. Заседание Комиссии считается правомочным при наличии не менее половины членов Комиссии от каждой из сторон.

2.8. Председательствует на заседаниях координатор Комиссии или поочередно координаторы сторон.

2.9. Председательствующий на заседании Комиссии:

- вносит на утверждение Комиссии предложения по повестке заседания, регламенту его работы;
- обеспечивает ведение заседания в соответствии с регламентом;
- предоставляет в порядке поступления предложений слово для выступлений, а в необходимых случаях может изменить очередность выступлений с объявлением мотивов такого изменения;
- вправе предупредить выступающего или лишить его слова при нарушении им утвержденного регламента работы заседания;
- организует голосование по принятию решений Комиссии в соответствии с настоящим Регламентом, сообщает результаты голосования.

2.10. Время, предоставляемое для докладов, сообщений, информации, выступлений в прениях, повторных выступлений устанавливается Комиссией на заседании.

2.11. Секретариатом Комиссии в десятидневный срок после заседания

Комиссии оформляется протокол заседания.

2.12. Протокол заседания Комиссии подписывается координатором Комиссии и секретарем секретариата Комиссии.

3. Порядок принятия решений Комиссии и контроль за их исполнением

3.1. Комиссия принимает свои решения открытым голосованием.

3.2. Проекты решений по рассматриваемым вопросам предоставляются членам Комиссии в письменном виде.

3.3. После принятия Комиссией проекта решения за основу обсуждаются и ставятся на голосование, в порядке поступления, поправки к проекту. Поправки принципиального характера вносятся, как правило, в письменном виде.

3.4. Для подготовки решения, внесения поправок, дополнений, его редакционной доработки Комиссия вправе создать редакционную группу из представителей сторон.

3.5. Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовали все три стороны. Стороны принимают решение самостоятельно большинством голосов членов стороны Комиссии.

Члены Комиссии, не согласные с принятым решением, вправе требовать занесения их особого мнения в протокол заседания Комиссии.

3.6. Решение Комиссии утверждается председательствующим на заседании Комиссии и рассылается ее секретариатом координаторам сторон Комиссии, а также ответственным за выполнение решений Комиссии.

3.7. Контроль за исполнением решений Комиссии возлагается на координатора Комиссии и координаторов сторон. Ответственные за выполнение решения в установленные Комиссией сроки направляют письменную информацию о выполнении решений в секретариат Комиссии, который доводит ее до сведения координатора Комиссии и членов Комиссии.

4. Рабочие группы Комиссии

4.1. По предложениям сторон для ведения коллективных переговоров по разработке проекта территориального трехстороннего соглашения (далее – Соглашение) и его заключению, организации контроля за выполнением Соглашения и решений Комиссии, организации участия членов Комиссии в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных

правовых актов, программ социально-экономического развития, других актов органов местного самоуправления в сфере труда решением Комиссии могут образовываться постоянно действующие и временные рабочие группы Комиссии (далее - рабочие группы).

4.2. В состав рабочих групп включаются представители сторон, а также могут быть привлечены представители территориальных объединений профсоюзов и объединений работодателей, не являющихся членами Комиссии, представители научных и иных организаций, специалисты и эксперты.

4.3. Рабочая группа избирает из своего состава сопредседателей сторон (руководителей рабочей группы).

4.4. Заседания рабочей группы проводятся поочередно сопредседателями сторон в соответствии с планом работы, поручениями и решениями Комиссии и оформляются протоколами, которые подписываются руководителем рабочей группы, председательствующим на ее заседании и представителем секретариата.

5. Порядок подготовки и заключения территориального трехстороннего соглашения

5.1. Комиссия определяет сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров по разработке проекта Соглашения и его заключения. Комиссия обязана распространить информацию о начале коллективных переговоров по заключению соглашения через средства массовой информации. Комиссия имеет право уведомить работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, ведущего коллективные переговоры по разработке проекта соглашения и заключению соглашения, о начале коллективных переговоров. Работодатель, получивший указанное уведомление, обязан проинформировать об этом выборный орган первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя. Работодатель, не являющийся членом объединения работодателей, ведущего коллективные переговоры по заключению соглашения, вправе участвовать в коллективных переговорах путем вступления в члены этого объединения работодателей или в других формах, определенных этим объединением работодателей.

5.2. Не менее чем за три месяца до истечения срока действия Соглашения на заседании Комиссии формируется рабочая группа из представителей сторон на паритетной основе для подготовки проекта

Соглашения на очередной период.

5.3. Каждая из сторон вправе направить в рабочую группу предложения, замечания и дополнения в проект Соглашения для обсуждения на ее заседаниях.

5.4. Рабочая группа проводит обсуждение и переговоры по достижению согласованных позиций по обязательствам, включенным в проект Соглашения. С учетом достигнутых договоренностей, а также обязательств, предусмотренных областным трехсторонним соглашением и областными отраслевыми соглашениями, формируется окончательный проект Соглашения.

5.5. Подготовленный рабочей группой проект Соглашения выносится на рассмотрение заседания Комиссии.

5.6. Комиссия принимает решение об одобрении проекта Соглашения и вынесении его на подписание сторон.

5.7. Соглашение заключается по общему правилу до внесения проекта местного бюджета в представительный орган местного самоуправления.

5.8. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта Соглашения в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров по подготовке проекта Соглашения стороны должны подписать Соглашение на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров.

5.9. Внесение изменений и дополнений в соглашение осуществляется в аналогичном порядке.

6. Секретариат комиссии

6.1. Для организационного обеспечения деятельности Комиссии по предложениям сторон на паритетной основе формируется секретариат Комиссии, назначается секретарь секретариата.

6.2. Секретариат Комиссии обеспечивает:

- подготовку заседаний комиссии;
- подготовку материалов для рассмотрения на заседаниях Комиссии и ее рабочих групп;
- проведение в период между заседаниями комиссии консультаций координатора Комиссии с координаторами сторон по вопросам, требующим принятия оперативных решений;
- направление решений и рекомендаций комиссии в соответствующие

органы местного самоуправления, объединения профсоюзов, объединения работодателей, средства массовой информации;

- взаимодействие Комиссии с органами местного самоуправления, представителями объединений профсоюзов и объединений работодателей, областной трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, территориальными трехсторонними комиссиями других муниципальных образований;

- информирование членов Комиссии о решениях и рекомендациях Российской и Республиканской трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений;

- организует участие членов Комиссии в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, программ социально-экономического развития, других актов органов местного самоуправления в сфере труда;

- работу Комиссии и рабочей группы по подготовке проекта Соглашения и его заключению;

- обобщение материалов заседаний Комиссии и ее рабочих групп, подготовку информации о работе Комиссии, о ходе выполнения планов работы комиссии и ее решений;

- на основании поручений комиссии и ее Координатора подготовку запросов в органы местного самоуправления о предоставлении информации о социально-экономическом развитии муниципального образования, о мерах, принимаемых указанными органами в области социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, а также в соответствующие объединения профсоюзов и работодателей о предоставлении информации, необходимой для ведения переговоров и осуществления контроля за выполнением Соглашения;

- ведение делопроизводства Комиссии.

6.3. Секретариат комиссии в установленном порядке запрашивает у представителей объединений профсоюзов и объединений работодателей, входящих в состав Комиссии, информацию об их структуре и составе, учредительные документы.