**Тема 2.4. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО РАБОТОДАТЕЛЯ И РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА В СФЕРЕ ОХРАНЫ ТРУДА. ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЩЕСТВЕННОГО КОНТРОЛЯ**

1. Работники и их доверенные лица. Комитеты (комиссии) по охране труда. Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда.
2. Уполномоченные (доверенные) лица работников по охране труда – основная форма участия работников-исполнителей в управлении охраной труда. Организация работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов: порядок выбора уполномоченных по охране труда; основные задачи уполномоченных по охране труда; права уполномоченных по охране труда; порядок их взаимодействия с руководителями и специалистами университета.
3. Планирование работ по охране труда. Коллективный договор. Соглашение по охране труда.

**Что такое социальное партнерство в сфере труда**

Впервые понятие социального партнерства появилось в Конвенции МОТ N 98 «Относительно применения принципов права на организацию и на заключение коллективных договоров» 1949 года, в которой указывалось о поощрении и содействии полному развитию и применению процедуры ведения коллективных переговоров на добровольной основе между работодателями и организациями работников в целях регулирования условий труда посредством заключения коллективных договоров.

**Понятие социального партнерства**

Для обозначения системы взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной власти и местного самоуправления, направленной на обеспечение согласования их интересов в сфере труда, в российском законодательстве применяется термин «социальное партнерство».

Социальное партнерство – сложная правовая и социальная категория. Оно представляет собой, с одной стороны, систему взаимоотношений (сотрудничества, диалога) работников, работодателей и государства, с другой стороны – принципы такого сотрудничества. Трудовой кодекс РФ в ст. 23 определяет социальное партнерство в сфере труда следующим образом:

**Социальное партнерство в сфере труда** – система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

**Стороны социального партнерства**

Такое понятие «социальное партнерство» основано на принципе **трипартизма** (трехсторонности), что соответствует международно-правовому регулированию труда.

В соответствии со ст. 25 ТК РФ сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке [представителей](https://websot.jimdo.com/2016/05/03/%D0%BF%D1%80%D0%B5%D0%B4%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%B8%D1%82%D0%B5%D0%BB%D0%B8-%D1%81%D1%82%D0%BE%D1%80%D0%BE%D0%BD-%D1%81%D0%BE%D1%86%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE-%D0%BF%D0%B0%D1%80%D1%82%D0%BD%D0%B5%D1%80%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B0/).

Органы государственной власти и органы местного самоуправления выступают, как правило, в роли посредников, однако в некоторых случаях могут быть и стороной:

* Когда они выступают в качестве работодателей в отношениях с работающими в них государственными и муниципальными служащими, для которых они являются работодателями.
* В других случаях, предусмотренных трудовым законодательством в соответствии со ст. 34 Трудового кодекса РФ.

Социальное партнерство может строиться на основе принципа **бипартизма** – связей традиционных социальных партнеров ([профсоюзов](https://websot.jimdo.com/статьи/профсоюзы-в-сфере-труда/), трудовых коллективов, с одной стороны, и работодателей – с другой) и **трипартизма**, согласно которому к названным субъектам присоединяются государство или органы местного самоуправления. Соответственно можно выделить два вида партнерства: двухстороннее и трехстороннее сотрудничество.

**Система социального партнерства**

Систему социального партнерства составляют пять уровней. Законодатель поощряет любое расширение социального партнерства, и приведенные в указанной статье 26 Трудового кодекса РФ уровни, не являются ни обязательными, ни исчерпывающими.

По сложившейся традиции уровни социального партнерства выделяются по территориально-отраслевому признаку:

1. На федеральном уровне могут заключаться генеральное и отраслевые (межотраслевые) [соглашения](https://websot.jimdo.com/статьи/соглашение-понятие-и-виды/).
2. На межрегиональном уровне (два или более субъектов РФ) могут заключаться межрегиональное и отраслевые (межотраслевые) соглашения.
3. На региональном уровне (уровень субъекта РФ) заключаются региональное и отраслевые (межотраслевые) соглашения.
4. На территориальном уровне (на уровне муниципального образования) – территориальное соглашение.
5. В рамках организации либо у работодателя – индивидуального предпринимателя (локальный уровень) заключается [коллективный договор](https://websot.jimdo.com/статьи/коллективный-договор/), предусматривающий взаимные обязательства работников и работодателя.

**Формы социального партнерства**

Формами социального партнерства являются следующие (ст.27 ТК РФ):

* Консультации представителей работников, работодателей и государства по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников, совершенствования трудового законодательства (консультации по вопросам социально-экономической политики) и заключения соглашений по вопросам социально-трудовых отношений.
* Коллективные переговоры по подготовке и заключению коллективных договоров в организации.
* Участие работников, их представителей в управлении организацией.
* Участие представителей работников и работодателей в досудебном и внесудебном разрешении трудовых споров.

Одной из форм социального партнерства можно считать принятие решения работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа, представительного органа работников и согласование своих решений.

Обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах является одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, закрепленный в ст. 2 Трудового кодекса РФ, а также основным правом работников (ст. 21 ТК РФ). Данная форма социального партнерства раскрывается в ст.ст. 52, 53 ТК РФ (ст. 2, 21, 52, 53 ТК РФ).

К формам социального партнерства относится также участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении [трудовых споров](javascript:void(0);), когда работник за разрешением индивидуального трудового спора обращается в комиссию по трудовым спорам. В порядке формирования КТС на паритетных началах в соответствии со статьей 384 ТК РФ проявляются основные принципы социального партнерства (ст. 384 ТК РФ).

**Основные принципы социального партнерства:**

**1. Равноправие сторон**

Равноправие сторон признается основным принципом социального партнерства. Однако для создания подлинно равных возможностей в ходе коллективных переговоров законодатель в ст. 39 Трудового кодекса РФ предусмотрел ряд гарантий для представителей работников как более уязвимой и слабой стороны.

**2. Уважение и учет интересов сторон**

Конвенция МОТ N 98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» (1949) закрепляет принцип добровольности переговоров, что предполагает создание возможности свободно и самостоятельно определить круг обсуждаемых вопросов и содержание коллективного договора, соглашения. Обязательства по коллективному договору или соглашению стороны принимают на себя добровольно.

**3. Заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях**

К сожалению, не всегда сами стороны в полной мере заинтересованы участвовать в договорных отношениях. Чаще всего от коллективных переговоров, заключения коллективных договоров и соглашений отказывается работодатель. Однако именно взаимная заинтересованность сторон позволяет сторонам достичь компромисса и урегулировать взаимные интересы.

**4. Содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе**

Это является одним из принципов и условий более широкого использования социально-партнерских отношений для формирования социальной и экономической политики государства.

**5. Соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права**

Социальные партнеры должны соблюдать нормы и правила ведения коллективных переговоров, определения содержания коллективных договоров и соглашений. Условия коллективных договоров и соглашений, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, не подлежат применению (ст. 9 ТК РФ). Следовательно, они должны расширять социальные гарантии, которые установлены трудовым законодательством.

**6. Полномочность представителей сторон**

Полномочность представителей сторон обеспечивается соблюдением порядка, установленного для определения представителей и для наделения их соответствующими полномочиями – правами и обязанностями (ст. 29–34 ТК РФ).

**7. Свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда**

Согласно Конвенции МОТ N 98 «О праве на организацию и на ведение коллективных переговоров» каждая из сторон свободна в выборе круга вопросов, относящихся к сфере труда, которые требуют обоюдного обсуждения и решения. Именно этот принцип учтен законодателем при определении круга вопросов, включаемых в коллективные договоры и соглашения (ст. 41, 46 ТК РФ).

**8. Добровольность принятия сторонами на себя обязательств**

Каждая сторона социального партнерства добровольно, а не под каким-либо давлением извне принимает на себя обязательства по коллективному договору или соглашению, то есть стороны договариваются путем консенсуса о принятии обязательств.

**9. Реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами**

Этот принцип играет большую роль в эффективности действия коллективного договора и соглашения. Реализация этого принципа требует обоснованной аргументации предлагаемых условий, выдвигаемых каждой стороной социального партнерства. Поэтому принятые по соглашению обязательства не должны быть пустыми обещаниями, их выполнение должно реально обеспечиваться.

**10. Обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений**

Этот принцип означает признание сторонами социального партнерства юридических последствий заключения коллективных договоров и соглашений. В соответствии со ст. 40 и 45 ТК коллективные договоры и соглашения представляют собой правовые акты, которые входят в систему актов, регулирующих трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения. Следовательно, они обладают юридической силой, обязательные к исполнению. За неисполнение коллективного договора и соглашения предусмотрена юридическая ответственность.

**11. Контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений**

Выполнению коллективных договоров, соглашений способствует контроль, осуществляемый полномочными на то органами (ст. 51 ТК РФ). Данный контроль необходим для своевременного выявления и устранения причин, по которым обязательства, включенные в коллективный договор, соглашение, не выполняются. В связи с этим каждая сторона проверяет выполнение обязательств другой стороной. Статья 51 Трудового кодекса РФ наделяет органы контроля правом принимать необходимые меры к обеспечению выполнения коллективного договора, соглашения.

1. **Ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений**

Законодательством предусмотрена ответственность сторон социального партнерства и их представителей за неисполнение по их вине коллективных договоров, соглашений, а также нарушение нормативных правовых актов, регламентирующих коллективно-договорную работу (ст.ст. 54, 55 ТК РФ, ст. 5.28–5.31 КоАП РФ).