

Социальное партнерство

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.

Вопросу социального партнерства посвящены также Конвенция Международной организации труда (МОТ) N 154 «О содействии коллективным переговорам» 1981 года и сопровождающая ее Рекомендации N 163.

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 дает легальное определение социального партнерства в сфере труда:

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.

Закон различает участников и стороны социального партнерства. Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей.

Система социального партнерства в соответствии с трудовым законодательством (ст.26 ТК РФ) включает пять уровней:

1. **федеральный уровень**, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда;
2. **региональный уровень**, на котором субъекты Федерации определяют порядок регулирования в соответствии со своими полномочиями;
3. **отраслевой уровень**, на котором осуществляется отраслевое регулирование;
4. **территориальный уровень**, который распространяет свое действие на территории муниципального образования (город, район и т.п.);
5. **локальный уровень**, на котором происходит регулирование взаимоотношений между работниками и работодателями в рамках конкретной организации.

Основные принципы социального партнерства закреплены в главе 3 ст. 24 ТК РФ:

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

В ДОУ коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад №5» и устанавливающим взаимные

обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

Сторонами коллективного Договора в ДООУ являются:

Работодатель Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение муниципального образования город Краснодар «Детский сад комбинированного вида №5» в лице заведующего Ломакиной Марины Евгеньевны, действующий на основании Устава, именуемый далее Работодатель и Работники - в лице первичной профсоюзной организации, уполномоченной на представительство в соответствии с Уставом, для проведения коллективных переговоров, заключения и изменения коллективного договора, осуществления контроля за его выполнением, а также для реализации права на участие в управлении организацией, председатель профсоюзного комитета - Сияйская Татьяна Алексеевна.

Каждая из сторон может выступить инициатором коллективных переговоров, предложить тот или иной вопрос для обсуждения и отражения в коллективном договоре, соглашении, 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

Социальное партнерство основывается на заинтересованности сторон в сотрудничестве, уважении интересов и мнений представителей работников и работодателей.

Основное предназначение социального партнерства состоит в том, чтобы путём переговоров достичь согласованности противоположных интересов работников и работодателей, снять острые проблемы. Достижение целей социального партнерства происходит благодаря использованию различных форм (ст.27 ТК РФ): коллективные переговоры, взаимные консультации, участия работников или их представителей при разрешении трудовых споров в судебном порядке. Одной из форм социального партнерства является также участие работников, их представителей в управлении организацией.