

# КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПОЛИЦИИ

Анохин С.А.

## СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА И ЕГО ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ

**Аннотация:** Социальное партнерство – это цивилизованная форма общественных отношений в социально – трудовой сфере, обеспечивающая согласование и защиту интересов работников, работодателей, органов государственной власти путем заключения договоров, соглашений и стремления к достижению консенсуса, компромисса по направлениям социально-экономического и политического развития. Предмет социального партнерства включает в себя не только сферу труда, занятости, распределения доходов, но и сферу потребления, здравоохранения, образования, подготовку и переподготовку кадров, социальное страхование и пенсионное обслуживание. Методы исследования сравнительно правовой, аналитический. Социальное партнерство как экономический метод оптимизации бюджетных расходов в сфере охраны прав и законных интересов трудящихся. Охарактеризовать методы взаимодействия субъектов социального партнерства и организационную структуру, в границах которой происходит взаимодействие организаций работодателей, наемных работников и государства. Социальное партнерство – особый вид общественно-трудовых взаимоотношений, присутствующий лишь в рыночном обществе обеспечивающий оптимальное соотношение основных интересов различных социальных групп, в первую очередь наемных работников и работодателей.

**Ключевые слова:** Социальное партнёрство, труд, законность, юридическая ответственность, коллективные переговоры, договор, переговоры, стороны, обязанности, работник.

**Review:** Social partnership is a civilized form of social relations in a social-labor sphere which provides harmonization and protection of interests of employees, employers, and public authorities by means of treaties, agreements, and seeking for a consensus, a compromise about the ways of social, economic and political development. The subject of social partnership includes both the sphere of labor, employment, income distribution, and the sphere of consumption, public health and provision of pensions. The author uses the comparative-legal and analytical methods. He considers social partnership as an economic method of on-budget expenditures optimization in the sphere of protection of rights and interests of workers. The study is aimed at description of methods of interaction between the subjects of social partnership and the organizational framework of interaction of employers, employees and state. Social partnership is a special type of social-labor relations peculiar only to market society and providing the optimal correlation of general interests of different social groups, in the first place, employees and employers.

**Keywords:** *Social partnership, employment, law, legal responsibility, collective bargaining, contract, negotiations, parties, duties, laborer.*

**С**оциальное партнерство – сложный социологический феномен. Оно, с одной стороны, представляет собой систему сотрудничества работников и работодателей, с другой – идеологию такого сотрудничества.

Трудовой кодекс РФ включает специальный раздел, посвященный сотрудничеству в сфере труда, и предлагает легальное определение социального партнерства. В соответствии со ст. 23 это система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений.

Основные принципы социального партнерства, т. е. наиболее существенные основополагающие идеи и положения, на которых базируется социальное партнерство, сформулированы в ст. 24 ТК РФ.

Основными принципами социального партнерства являются: 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 над выполнением принятых коллективных договоров, соглашений; ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

Принципы социального партнерства – это основные положения, кратко отражающие суть действующего трудового законодательства.

Рассмотрим стороны социального партнёрства, под которыми следует понимать лиц, чьи интересы согласовываются в ходе партнерских взаимоотношений. Такими лицами являются работники и работодатели, а также их представители. Представители работников – это органы профсоюзов и их объединений, уполномоченные на представительство в связи с их уставами.

Сторонами социального партнерства могут быть органы государственной власти, местного самоуправления. Стороны социального партнерства участвуют в конкретных отношениях, регулируемых нормами разд. 2 ТК РФ, через своих представителей, уполномоченных в установленном порядке.

Органы государственной власти, местного самоуправления являются сторонами социального партнерства: 1) когда они выступают в качестве работодателей или их представителей; 2) в других случаях, предусмотренных федеральным законом. В частности, участие Правительства РФ в отноше-

ниях социального партнерства предусматривается Федеральным законом «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».

Конкретные способы взаимодействия работников и работодателей, относящиеся к социально-партнерским, именуется «формами социального партнерства». Это способы осуществления социального партнерства, конкретные виды взаимодействия его сторон в целях согласованного регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Социальное партнерство осуществляется в формах: коллективных переговоров о подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключении коллективных договоров и соглашений; взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; участия работников, их представителей в управлении организацией; участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров (ст. 27 ТК РФ).

Основной и наиболее распространенной формой социального партнерства выступает проведение коллективных переговоров, результатом которых является заключение коллективных договоров, соглашений.

В соответствии со ст. 40 ТК РФ коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Таким образом, коллективный договор обладает двумя характерными чертами: во-первых, он регулирует общественные отношения, т.е. содержит нормы права; во-вторых, принимается в договорном порядке.

Коллективный договор может заключаться в организации, ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях. При заключении коллективного договора в филиале представительстве ином обособленном структурном подразделении организации представителем работодателя является руководитель соответствующего подразделения, уполномоченный на это работодателем.

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами самостоятельно, без вмешательства других лиц и органов. Однако при определении содержания коллективного договора необходимо исходить из компетенции работодателя. Недопустимо включение в договор условий, предусматривать которые работодатель не вправе. Например, для работников бюджетной сферы размеры должностных окладов установлены специальными нормативными актами, и изменять их в договорном порядке нельзя.

В коллективный договор в соответствии со ст. 41 ТК РФ могут включаться взаимные обязательства работников и работодателя по следующим вопросам: формы, системы и размеры оплаты труда; выплата пособий, компенсаций; механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором; занятость, переобучение, условия высвобождения работников; рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и про-

должительности отпусков; улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи; соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества; экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве; гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением; оздоровление и отдых работников и членов их семей; частичная или полная оплата питания работников; контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальной деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора; отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора и другие вопросы, определенные сторонами.

Статья 41 ТК РФ предусматривает примерный перечень вопросов, обязательства по которым могут включаться в коллективный договор. Этот перечень не является исчерпывающим, носит рекомендательный характер и имеет целью дать правоприменителю представление о возможном содержании коллективного договора.

Помимо правовых норм и обязательств коллективный договор должен содержать такие формальные сведения, как наименования сторон, от имени которых он заключен, срок его действия, порядок изменения и продления.

Коллективный договор разрабатывается при коллективных переговорах.

Их ведение является очень важным. Именно коллективные переговоры позволяют сторонам социального партнерства определить, какие конкретно условия труда могут быть установлены путем коллективно-договорного регулирования, а также отражают волю сторон к конструктивному диалогу, их желание найти взаимоприемлемое компромиссное решение.

Коллективные переговоры проводятся как для заключения коллективного договора, так и для внесения в этот акт дополнений или изменений.

Условия коллективного договора, ухудшающие, по сравнению с законодательством, положение работников, недействительны и не подлежат применению. Условия, не противоречащие законодательству, имеют силу для его сторон с момента заключения коллективного договора вне зависимости от его уведомительной регистрации (ст. 50 ТК РФ).

Контроль выполнения коллективных договоров осуществляется также органами по труду.

Таким образом, законодательство о социальном партнерстве (ТК РФ, другие федеральные законы, законы субъектов РФ), предоставляя сторонам социального партнерства широкие права, возлагает на них и определенные обязанности. В том числе обязанность следовать предписаниям законодательства о порядке взаимодействия социальных партнеров, их представителей. За нарушение законодательства о социальном партнерстве предусмотрена *юридическая ответственность* – дисциплинарная, материальная, административная.

### Библиография:

1. Соيفер В.Г. К вопросу о представителях работников организации // Законодательство и экономика, 2006, № 6

2. Федеральный закон от 1 мая 1999 г. № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» // СЗ РФ. 1999. № 18. Ст. 2218.
3. Белицкая А.В. Правовые формы государственно-частного партнерства в России и зарубежных странах //Предпринимательское право. 2009. № 2
4. Миннигулова Д.Б. Становление социального партнерства на государственной гражданской службе // Государственная власть и местное самоуправление. 2010. № 4. С. 39-43.
5. Нуртдинова А.Ф. Заработная плата: государственное и коллективно-договорное регулирование // Право и экономика. 1999. № 7. С. 27.
6. Пудыч Ю. Выплаты, предусмотренные коллективным договором // Финансовая газета. 2005. № 37. С. 7

### References (transliterated):

1. Soifer V.G. K voprosu o predstavityakh rabotnikov organizatsii // Zakonodatel'stvo i ekonomika, 2006, № 6
2. Belitskaya A.V. Pravovye formy gosudarstvenno-chastnogo partnerstva v Rossii i zarubezhnykh stranakh //Predprinimatel'skoe pravo. 2009. № 2
3. Minnigulova D.B. Stanovlenie sotsial'nogo partnerstva na gosudarstvennoi grazhdanskoj sluzhbe // Gosudarstvennaya vlast' i mestnoe samoupravlenie. 2010. № 4. S. 39-43.
4. Nurtdinova A.F. Zarabotnaya plata: gosudarstvennoe i kollektivno-dogovornoe regulirovanie // Pravo i ekonomika. 1999. № 7. S. 27.
5. Pudych Yu. Vyplaty, predusmotrennye kollektivnym dogovorom // Finansovaya gazeta. 2005. № 37. S. 7