

**Профсоюз работников народного образования и науки РФ
Чеченская республиканская организация
Первичная профсоюзная организация МБОУ «Ники-Хитинская СШ»**

ПРОТОКОЛ

18.04.2024

№ 4

семинарского занятия ШПА уполномоченных подшефных первичных профсоюзных организаций школ и детских садов горной зоны Курчалоевского муниципального района по вопросам социального партнерства и регулирования трудовых отношений.

Всего уполномоченных, присутствующих на занятии: 8 чел.

Всего выступивших на занятии: 3 чел.

Ф.И.О. ведущего занятия: Косумов Р.Р. – уполномоченный по вопросам социального партнерства и регулирования трудовых отношений.

ПОВЕСТКА ДНЯ:


1. Новости в Профсоюзе и образовании.
2. Организация работы уполномоченного первичной профсоюзной организации по вопросам социального партнерства и регулирования трудовых отношений МБОУ «Ники-Хитинская СШ». «Социальное партнерство-залог успеха».

СЛУШАЛИ: «Новости в профсоюзе и образовании», уполномоченного по информационной работе МБОУ «Ники-Хитинская СШ»
Вопросы к докладчику в устной форме.

СЛУШАЛИ: «Организация работы уполномоченного первичной профсоюзной организации по вопросам социального партнерства и регулирования трудовых отношений» МБОУ «Ники-Хитинская СШ»
(Доклад прилагается к протоколу № 2).
Вопросы к докладчику в устной форме.

ПОСТАНОВИЛИ: активизировать работу уполномоченных по вопросам социального партнерства и регулирования трудовых отношений образовательных организаций, а также систематизировать и совершенствовать работу с уполномоченными подшефных первичных профсоюзных организаций по всем направлениям.

Прилагаются к протоколу № 4: 1. Доклад.
2. Фотоотчёт.

Председатель ППО МБОУ «Ники-Хитинская СШ», куратор  **Косумов Р.Р./**

Доклад

Организация работы уполномоченного образовательной организации по вопросам социального партнёрства и регулирования трудовых отношений.

Уважаемые коллеги! Институт уполномоченных первичной профсоюзной организации – это тот потенциал, который способен значительно оживить профсоюзную работу в трудовых коллективах образовательных учреждений, создающий предпосылки вовлечения рядовых членов профсоюза в активную общественную работу, формирующий солидную базу профсоюзного актива.

Одним из важнейших направлений данной работы в любой профсоюзной организации является деятельность уполномоченного по вопросам социального партнёрства и регулирования трудовых отношений.

Как правило, за этот ответственный участок работы призван отвечать председатель первичной профсоюзной организации, который, так или иначе, в отличие от рядовых работников находится в тесном контакте с работодателем.

Понятие, принципы и правовые основы социального партнерства.

Статья 23 ТК РФ впервые дает легальное определение социального партнерства.

Социальное партнерство – это система взаимоотношения 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.

Уровни и принципы социального партнёрства.

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.

В качестве основы социального партнёрства законодатель (ст.24 ТК РФ) закрепил 12 основных принципов, которые по своему характеру являются внутриотраслевыми, так как относятся только к институту социального партнерства:

Основные принципы социального партнёрства:

1. Равноправие сторон.
2. Уважение и учёт интересов сторон.
3. Заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях.
4. Содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе.
5. Соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов.
6. Полномочность представителей сторон.
7. Свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда.
8. Добровольность принятия сторонами на себя обязательств.

9. Реальность обеспечения принимаемых на себя обязательств.
10. Обязательность выполнения коллективных договоров.
11. Контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений.
12. Ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

Социальное партнёрство, закреплённое Трудовым кодексом

Трудовой кодекс РФ определяет социальное партнёрство в сфере труда как систему взаимоотношений между работниками и работодателями, органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленную на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений.

Социальное партнёрство осуществляется в формах:

- 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;
- коллективных переговоров по подготовке проектов Коллективных договоров, соглашений и заключению Коллективных договоров, соглашений;
- участия работников, их представителей в управлении организацией;
- участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

Трудовое законодательство (гл.4 ТК) в качестве представителей работников как социальных партнеров определяет профсоюзы, их организации, объединения, предусмотренные уставами общероссийских профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом (ст.29).

Представителями работодателей в социальном партнёрстве согласно ст. 33 ТК являются: руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии с трудовым законодательством, учредительными документами организации и локальными нормативными актами. Представителями работодателей государства и муниципального образования – являются их исполнительные органы. Органами социального партнёрства являются комиссии, создаваемые социальными партнёрами, по урегулированию социально-трудовых отношений на всех пяти уровнях системы партнёрства.

Основное предназначение социального партнёрства состоит в том, чтобы путем переговоров достичь согласованности противоположных интересов работников и работодателей, снять острые проблемы. Этим вопросам посвящена гл.6 ТК РФ. Решение принимается при единогласном голосовании сторон комиссии. Если в ходе работы комиссии возникают споры по каким-либо вопросам, по таким вопросам составляется протокол разногласий и они разрешаются в соответствии с порядком разрешения споров. Достижение целей социального партнёрства 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 партнёрства является также участие работников, их представителей в управлении организацией. Законодатель признаёт производственную демократию формой социального партнёрства.

Коллективные переговоры вправе начать любая из сторон. Представители стороны, получившие уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения уведомления.

Представителями работников в социальном партнёрстве являются: профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских Профсоюзов. Интересы работников

организации при осуществлении социального партнёрства представляет первичная профсоюзная организация. Это общее правило. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трёх месяцев.

Место и роль профсоюзов в организации системы социального партнёрства.

Профсоюз может и должна играть конструктивную и консолидирующую роль в укреплении гражданского согласия в обществе, объединении усилий всех здравомыслящих сил на пути решительного и эффективного проведения реформ в интересах людей труда. В число стратегических задач профсоюзы выдвигают сегодня создание механизмов социального партнёрства.

Мы исходим из открывшихся возможностей:

- во-первых, надо использовать в полной мере демократические принципы в регулировании производственных и социально-трудовых отношений, закрепить их в соотношениях и законодательных актах;
- во-вторых, предстоит сформировать систему коллективных договоров, отраслевых соглашений, содержание которых гарантировало бы социальную защиту работников наемного труда;
- устанавливало дополнительные в сравнении с законодательством льготы и преимущества для отдельных профессиональных групп, работающих с учётом содержания и условий их труда, отраслевых и региональных особенностей;
- препятствовало бы попыткам работодателей использовать угрозу безработицы для снижения стоимости рабочей силы и уровня социальных гарантий.

Профсоюз привержен идее социального партнёрства, понимает свою роль как стороны, представляющей интересы людей наемного труда и участвующей в "торге" за справедливую, рыночную цену рабочей силы, в формировании цивилизованного рынка труда. Для реализации принципов социального партнёрства нужна надёжная правовая база, позволяющая своевременно и эффективно разрешать производственные и социально-трудовые конфликты, не доводя их до забастовок и иных коллективных форм протеста. Профсоюз выступает за развитие демократических процессов в России, укрепление всех трёх ветвей власти на основе равенства и баланса полномочий, за принятие новой Конституции, которая закрепила бы происходящие в обществе перемены, гарантировала права и свободы граждан, интересы трудовых коллективов, права профсоюзов. Профсоюз выступает за сильную законодательную власть, за Президента, наделённого широкими полномочиями, за утверждённое в законном порядке Правительство. В то же время рассчитывает на взаимное движение навстречу со стороны властных структур, прекращение нападок и шельмования профсоюзов, разделения их на плохих и хороших, навешивания ярлыков.

Нельзя говорить о социальном партнёрстве, балансе интересов, расширении социальной базы реформ, упорно, следуя, тактике умолчания роли Профсоюзов в принятии социально-экономических решений, делая вид, что любые послабления, социальные гарантии граждане получают только из рук власти. Только одна она знает, когда и в каких масштабах это делать и никакие профсоюзы здесь не причём. Такая тактика хороша лишь в условиях диктатуры. Пора, наконец, признать, что Профсоюзы уже являются таким фактором общественной жизни, который нельзя замолчать или игнорировать, как бы этого не хотелось политическим ловкачам и конъюнктурщикам, без ущерба для построения открытого общества, развития демократического процесса в стране.

Работодатели как сторона социального партнёрства.

Работодателем является физическое или юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником (ст. 20 ТК). В случаях, установленных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

В соответствии с действующим законодательством в качестве работодателя могут выступать:

- а) физические лица;
- б) юридические лица;
- в) государство, действующее через свои органы.

В свою очередь работодатели – физические лица подразделяются на две группы.

1. Физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей как работодатели – индивидуальные предприниматели.
2. Физические лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи, но ведению домашнего хозяйства. Эти работодатели называются работодателями – физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями. Трудовой кодекс РФ фактически исключает из участия в отношениях социального партнёрства работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями.

Статья 40 ТК допускает заключение коллективного договора исключительно в организациях (юридических лицах) и у индивидуальных предпринимателей.

Бесспорным представляется и тот факт, что работники, занятые у таких работодателей, в большинстве своём не составляют коллектив, обладающий единством воли и цели, поскольку труд ими осуществляется в своей области домашнего хозяйства вне связи с работой иных лиц (например, обязанности садовника никак не пересекаются с обязанностями гувернантки). Вместе с тем нельзя не отметить возможность существования определенной системы организации труда работников, заключивших трудовой договор с работодателем – физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, осуществляемой из единого центра и направляющей совокупную волю и действия работников для достижения общих целей.

Понятие социально-партнерских соглашений.

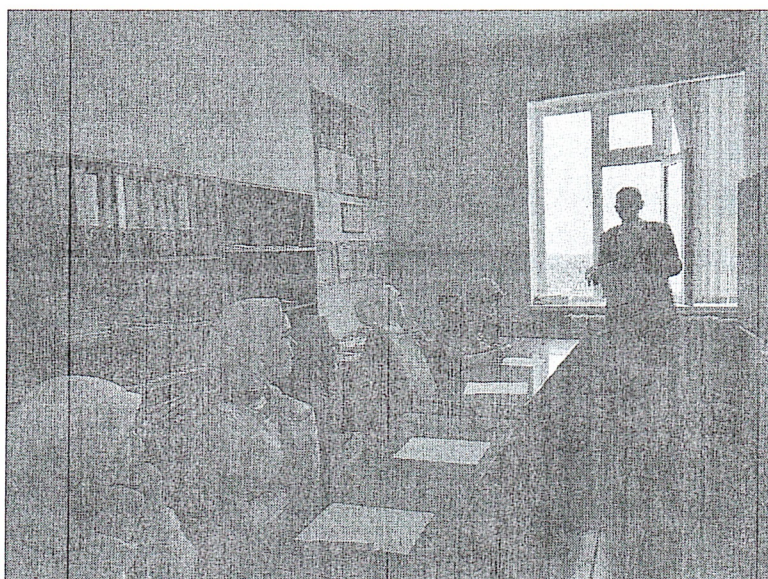
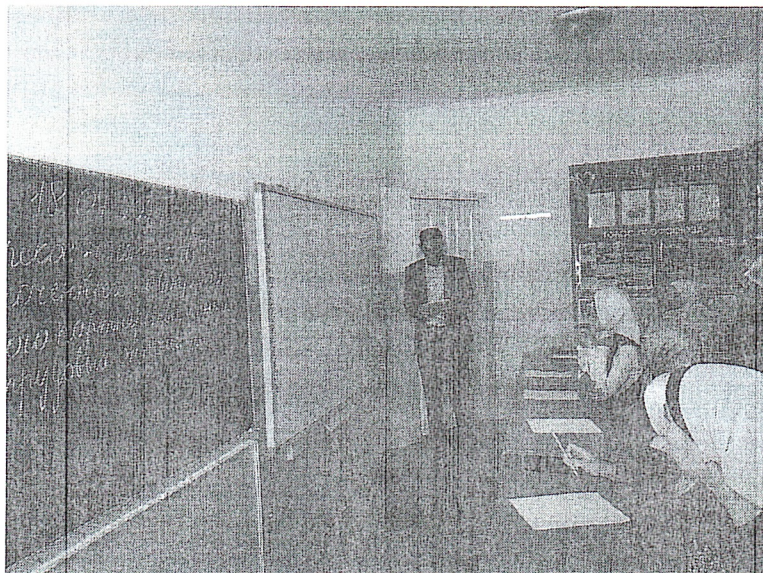
Социально-партнерское соглашение – это правовой акт социального партнёрства, устанавливающий общие принципы регулирования труда, заключённый между представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом и территориальном уровнях.

Соглашение занимает по отношению к трудовому законодательству подчинённое положение, должно ему соответствовать и не противоречить. В тоже время оно может улучшать условия труда, установленные трудовым законодательством. Само название «соглашение» указывает на то, что это определенный вид договора с определенным кругом его участников, их интересами и целями. Эти соглашения расширяют договорный централизованный метод регулирования отношений в сфере труда. Как и коллективный договор, соглашение является правовой формой социального партнёрства. Однако сфера и характер его применения отличаются от коллективного договора. Коллективный договор регулирует отношения работников и работодателей на уровне предприятия (организации), соглашение регулирует социально-партнерские отношения на более высоком уровне.

Как и коллективный договор, соглашения занимают по отношению к трудовому законодательству подчинённое место, так как условия соглашений не могут противоречить трудовому законодательству и ухудшать по сравнению с ним положение работников, иначе они недействительны. Более того, призваны повышать их социальные гарантии, условия труда и быта.

Трудовое законодательство установило ответственность представителей сторон за ~~уклонения от подписания или невыполнение соглашений~~. ~~Виновные лица несут~~ материальную ответственность за причинение в результате этих действий материальный ущерб, дисциплинарную ответственность (ст.192-195 ТК РФ) или могут подвергаться по решению суда штрафу до 50 минимальных размеров оплаты труда.

Фотоотчет



Куратор ППО школ и детских садов горной зоны Курчалоевского района  Жосумов Р.Р./
18.04.2024 г.