

Социальное партнерство в сфере труда: что это такое

В Трудовом кодексе социальному партнерству отведен целый раздел ([раздел II ТК РФ](#)). Однако мало кто знает, что же такое социальное партнерство в сфере труда.

Понятие социального партнерства

Социальное партнерство в сфере труда – это система взаимоотношений между работниками (их представителями), работодателями (их представителями), органами государственной власти, органами местного самоуправления, которая направлена на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений ([ст. 23 ТК РФ](#)).

Стороны социального партнерства

Сторонами такого партнерства являются работники и работодатели в лице представителей, уполномоченных в установленном порядке.

Представителями работников в социальном партнерстве являются профсоюзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов, или иные представители ([ст. 29, 31 ТК РФ](#)).

По общему правилу представителями работодателя могут выступать руководитель организации, ИП- работодатель, объединения работодателей ([ст. 33 ТК РФ](#)).

Что же касается органов государственной власти и органов местного самоуправления, то они являются сторонами социального партнерства в случаях, когда они сами выступают в качестве работодателей, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством ([ст. 25 ТК РФ](#)). Например, федеральным органам исполнительной власти дано право представлять работодателей — подведомственные указанным органам организации при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении отраслевых/межотраслевых соглашений на федеральном уровне ([Постановление Правительства РФ от 10.08.2005 N 500](#)).

Принципы социального партнерства

К основным принципам социального партнерства относятся ([ст. 24 ТК РФ](#)):

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

Уровни социального партнерства

Трудовым кодексом установлено 6 уровней социального партнерства ([ст. 26 ТК РФ](#)):

1. Федеральный уровень. На этом уровне устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в РФ;
2. Межрегиональный уровень. На нем устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах РФ;

3. Региональный уровень. Это уровень, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте РФ;
4. Отраслевой уровень. На этом уровне устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли/отраслях;
5. Территориальный уровень. Уровень, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании;
6. Локальный уровень. На данном уровне устанавливаются обязательства работников и работодателя в сфере труда.

Формы социального партнерства в сфере труда

Существуют следующие формы социального партнерства ([ст. 27 ТК РФ](#)):

- коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров/соглашений и заключению коллективных договоров/соглашений. Подробнее о коллективных переговорах, в том числе о порядке их проведения можно прочитать в гл. 6 Трудового кодекса;
- 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 НПА, содержащих нормы трудового права;
- участие работников (их представителей) в управлении организацией. О формах такого участия рассказано в [ст. 53 ТК РФ](#);
- участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

Представители работников

Разобраться с тем, кто и когда является представителем работников, поможет наша таблица.

Кто является представителем работников	В каких случаях представляются интересы работников
Первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками	<ul style="list-style-type: none"> при проведении коллективных переговоров; при заключении или изменении коллективного договора; при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора; при реализации права на участие в управлении организацией; при рассмотрении трудовых споров работников с работодателем
Соответствующие профсоюзы, их территориальные организации, объединения профсоюзов и объединения территориальных организаций профсоюзов	<ul style="list-style-type: none"> при проведении коллективных переговоров; при заключении или изменении соглашений; при разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений; при осуществлении контроля за выполнением соглашений; при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений

Стоит отметить, что в социальном партнерстве первичные профсоюзные организации и их органы представляют на локальном уровне интересы работников конкретного работодателя, являющихся членами соответствующих профсоюзов ([ст. 30 ТК РФ](#)), а в некоторых случаях — интересы всех работников данного работодателя независимо от их членства в профсоюзах.

Работники, которые не являются членами профсоюза, вправе уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, которые установлены данной первичной профсоюзной организацией.

Если работники конкретного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более 50% работников данного работодателя и не уполномочена в установленном порядке представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне, работники могут выбрать иного представителя (представительный орган) из числа работников путем тайного голосования, проведенного на общем собрании работников (ст. 31 ТК РФ). При этом наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления первичными профсоюзными организациями своих полномочий.

Важным моментом является то, что в обязанности работодателя входит создание условий, обеспечивающих деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями (ст. 32 ТК РФ).

Представители работодателей

Кто и в каких случаях может выступать представителем работодателя, покажем в таблице.

Кто является представителем работодателей	В каких случаях представляются интересы работодателей
Руководитель организации, ИП-работодатель или уполномоченные ими лица в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными НПА РФ, законами и иными НПА субъектов РФ, НПА органов местного самоуправления, учредительными документами организации и ЛНА	при проведении коллективных переговоров; при заключении или изменении коллективного договора; при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем
Объединения работодателей (при отсутствии на федеральном/межрегиональном/региональном/территориальном уровне социального партнерства отраслевого (межотраслевого) объединения работодателей его полномочия может осуществлять соответственно общероссийское, межрегиональное, региональное, территориальное объединение работодателей при условии, что состав членов такого объединения отвечает требованиям, установленным федеральным законом для соответствующего отраслевого (межотраслевого) объединения работодателей)	при проведении коллективных переговоров; при заключении или изменении соглашений; при разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений; при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений

Представителями работодателей — организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляют федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ, иные госорганы, органы местного самоуправления, также являются соответствующие федеральные органы исполнительной власти, региональные органы исполнительной власти, иные госорганы, органы местного самоуправления (ст. 34 ТК РФ):

- при проведении коллективных переговоров;
- при заключении или изменении соглашений;
- при разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений;

- при осуществлении контроля за выполнением соглашений;
- при формировании комиссий по регулированию социально-трудовых отношений и осуществлении их деятельности.

Органы социального партнерства

На всех уровнях социального партнерства на равноправной основе по решению сторон образуются комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон ([ст. 35 ТК РФ](#)). Такие комиссии нужны:

- для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений;
- для ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективных договоров, соглашений;
- для заключения коллективных договоров, соглашений;
- для организации контроля за их выполнением.

Так, на федеральном уровне образуется постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений. Членами этой комиссии являются представители общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства РФ.

В регионах могут образовываться трехсторонние комиссии, которые ведут деятельность в соответствии с законами субъектов РФ.

На территориальном уровне могут образовываться трехсторонние комиссии, деятельность которых осуществляется в соответствии с региональными законами, положениями об этих комиссиях, утверждаемыми представительными органами местного самоуправления.

На отраслевом/межотраслевом уровне могут образовываться отраслевые/межотраслевые комиссии. Такие комиссии, кстати, могут образовываться как на федеральном, так и на межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.

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

В целях согласования интересов работников, работодателей и государства по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений федеральные органы госвласти, региональные органы власти и органы местного самоуправления обязаны обеспечивать в установленном порядке условия для участия соответствующих комиссий (профсоюзов и объединений работодателей, если на соответствующем уровне социального партнерства такие комиссии не образованы) в разработке и/или обсуждении проектов законодательных и иных НПА, программ социально-экономического развития, других актов органов госвласти и органов местного самоуправления в сфере труда ([ст. 35.1 ТК РФ](#)).

Проекты трудовых законодательных актов, нормативных правовых и иных актов органов исполнительной власти и органов местного самоуправления, а также документы и материалы, необходимые для их обсуждения, направляются органами власти, принимающими указанные акты, на рассмотрение в соответствующие комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Решения комиссий или мнения их сторон (заключения соответствующих профсоюзов) по направленным им проектам в обязательном порядке рассматриваются федеральными органами государственной власти, органами госвласти субъектов РФ или органами местного самоуправления, принимающими указанные акты.

Ответственность сторон социального партнерства

Представители сторон, которые уклоняются от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора/соглашения или которые неправомерно отказываются от подписания согласованного коллективного договора/соглашения, наказываются штрафом ([ст. 54 ТК РФ](#), [ст. 5.28](#), [5.30 КоАП РФ](#)).

Так, например, штраф за уклонение работодателя или его представителя от участия в переговорах о заключении, об изменении или о дополнении коллективного договора/соглашения составляет от 1000 до 3000 рублей.

Также штраф грозит лицам, виновным в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора. В этом случае штраф тоже составляет от 1000 до 3000 руб. ([ст. 5.29 КоАП РФ](#)).

Кроме того, штрафу подвергаются представители работников или представители работодателя, которые виновны в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором/соглашением ([ст. 55 ТК РФ](#)). За это нарушение штраф составляет от 3000 до 5000 руб. ([ст. 5.31 КоАП РФ](#)).