

Социальное партнёрство
МБДОУ МО г. Краснодар "Детский сад № 213"

1 .	Краснодарская городская территориальная организация Профсоюза работников народного образования.
2 .	Муниципальное казенное учреждение «Краснодарский методический центр информационно-коммуникационных технологий «СТАРТ»
3 .	Муниципальное казённое учреждение «Краснодарский научно-методический центр»
4 .	ГБОУ ИРО Краснодарского края
5 .	МБОУ СОШ № 80
6 .	Библиотека им.Л.Н.Толстого

Социальное партнерство как форма взаимоотношений между работниками и работодателями в западных странах появилось в середине XIX века, но правовое регулирование, в том числе международно-правовыми актами МОТ, стало осуществляться только в первой половине XX века. Социальное партнерство явилось следствием обострения отношений между трудом и капиталом как один из путей достижения компромисса между работниками и работодателями. Коллективные договоры дали возможность во взаимоотношениях перейти «от конфликтного соперничества к конфликтному сотрудничеству».

Статья 23 ТК РФ впервые дает легальное определение социального партнерства. Социальное партнерство – 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.

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

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

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

1. Равноправие сторон.
2. Уважение и учет 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.

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 партнерстве согласно ст. 33 ТК являются: руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии с трудовым законодательством, учредительными документами организации и локальными нормативными актами. В числе представителей работодателя называются объединения – добровольные некоммерческие организации, основанные на добровольном членстве работодателей.

Основное предназначение социального партнерства состоит в том, чтобы путем 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. Законодатель признает производственную демократию формой социального партнерства