**Тема: Понятие, система и формы социального партнерства.**

 **Социальное партнерство** — 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, входящих в предмет трудового права.

 **Сторонами социального партнерства** являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей. Органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнерства в тех случаях, когда они выступают в качестве работодателей или их представителей, уполномоченных на представительство законодательством или работодателями, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

 **Формы социального партнерства:**

- проведении консультаций;

- ведении коллективных переговоров и заключении коллективных договоров;

- соглашений, участии представителей работников в управлении организацией;

- участии представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

Наряду с ними стороны могут использовать иные способы взаимодействия.

 Социальное партнерство в сфере труда включает как двусторонние отношения между представителями работников и работодателем (работодателями, представителями работодателей), так и трехстороннее взаимодействие с участием органов государственной власти или органов местного самоуправления.

При этом надо иметь в виду, что непосредственно в системе социального партнерства участвуют лишь органы исполнительной власти или органы местного самоуправления. Они направляют своих представителей для создания постоянно действующих комиссий, участвуют в заключении соглашений на соответствующих уровнях и т.п.

 **Целью социального партнерства** признается согласование интересов работников и работодателей, т.е. принятие решений, которые в равной степени учитывают необходимость обеспечения эффективной деятельности организаций и создания системы гарантий трудовых прав работников.

**Система социального партнерства** включает **несколько уровней**:

* **федеральный уровень**, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации;
* **межрегиональный уровень**, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах РФ;
* **региональный уровень**, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте РФ;
* **отраслевой уровень**, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях);
* **территориальный уровень**, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании;
* **локальный уровень**, устанавливающий конкретные взаимные обязательства в сфере труда между работниками и работодателем.

**Формы социального партнерства:**

* - Ведение коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению — это реализация работниками в лице их представителей и работодателями права на осуществление коллективно-договорного регулирования, упорядочение трудовых отношений и установление условий труда в рамках социального партнерства.
* - Осуществление на федеральном, региональном, территориальном уровнях в постоянно действующих трехсторонних комиссиях взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства. Обязательным является консультирование по вопросам, связанным с разработкой проектов правовых актов в области социально-трудовых отношений, федеральных программ в сфере труда, занятости населения, миграции рабочей силы, социального обеспечения, а также согласование позиций сторон по основным направлениям социальной политики. На уровне организации проведение консультаций предусматривается при осуществлении локального регулирования трудовых отношений или расторжении трудового договора по инициативе работодателя. Возможны и иные случаи проведения консультаций, предусматриваемые в коллективных договорах.
* -Участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении индивидуальных трудовых споров реализуется путем создания на паритетных началах комиссии по трудовым спорам (ст. ст. 384—389 ТК РФ).

 **При разрешении коллективных трудовых споров используется внесудебная примирительная процедура:** стороны создают примирительные комиссии, участвуют в выборе посредника, в создании трудового арбитража, проводят переговоры по определению минимума необходимых работ (услуг), переговоры в ходе проведения забастовки (ст. ст. 398, 401—404 ТК РФ).

 Кроме указанных форм, учитывая сложившуюся практику, возможно создание на паритетных началах постоянно действующих совещательных, координирующих органов, рассмотрение и учет работодателями и органами государственной власти предложений профсоюзных органов и т.д.

 ***Задание:***

***1. Сделать в тетради конспект по данной теме.***

***2. Составить схему по данной теме.***

***Схему отправлять в электронную почту:***

***ayana7475@mail.ru***

***Обязательно укажите фамилию, имя, группу!***