

Законодательное и коллективно-договорное регулирование социально- трудовых отношений

ОБУЧАЮЩИЙ СЕМИНАР
ДЛЯ ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

Трудовые отношения

Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, **коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.**

Статья 15 ТК РФ

Конституция РФ

1. Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.
2. Принудительный труд запрещен.
3. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.
4. Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.
5. Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

КОНСТИТУЦИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

С ТЕКСТОМ ГОСУДАРСТВЕННОГО ГИМНА

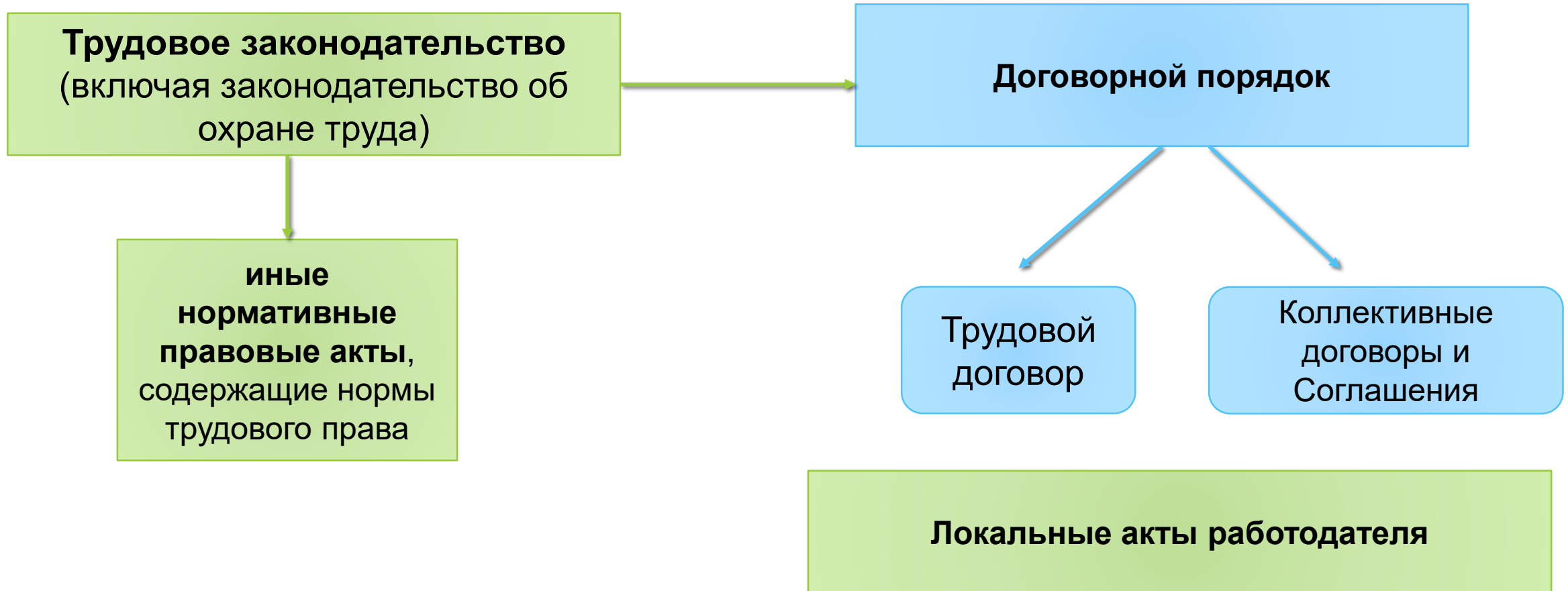


Принципы правового регулирования

Ст. 2 ТК РФ в числе основных принципов правового регулирования трудовых отношений определяет:

- ❑ обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них, право работодателей создавать объединения работодателей и вступать в них;
- ❑ обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;
- ❑ сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- ❑ социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- ❑ обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- ❑ обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

Регулирование трудовых отношений



Трудовое законодательство

❑ Трудовой кодекс Российской Федерации

от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ

❑ Другие федеральные законы

❑ Законы субъектов РФ

❑ НПА и иные нормативные акты,
содержащие нормы трудового
права



НПА и иные нормативные акты, содержащие нормы трудового права

- Указы Президента Российской Федерации;
- Постановления Правительства РФ и НПА федеральных органов исполнительной власти;
- НПА органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации;
- НПА органов местного самоуправления;
- Соглашения, коллективные договоры, локальные акты

Договорное регулирование

- **Соглашения**
- **Коллективные договоры**
- **Трудовой договор**



Виды соглашений

Генеральное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений **на федеральном уровне.**

Межрегиональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений **на уровне двух и более субъектов Российской Федерации.**

Региональное соглашение - на уровне субъекта Российской Федерации.

Отраслевое (межотраслевое) соглашение устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей). Отраслевое (межотраслевое) соглашение может заключаться на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.

Территориальное соглашение - на территории соответствующего муниципального образования.

Иные соглашения - соглашения, которые могут заключаться сторонами на любом уровне социального партнерства по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Органы социального партнерства Трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

- ❑ Российская трёхсторонняя комиссия;
- ❑ Региональные трехсторонние комиссии;
- ❑ Муниципальные трехсторонние комиссии.



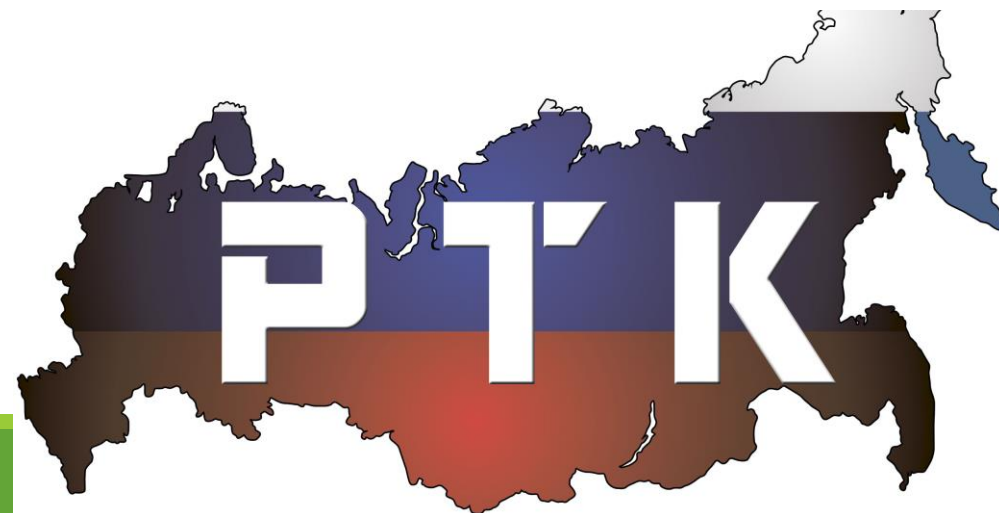
Федеральный уровень

Российская трехсторонняя комиссия

Основными задачами Комиссии являются:

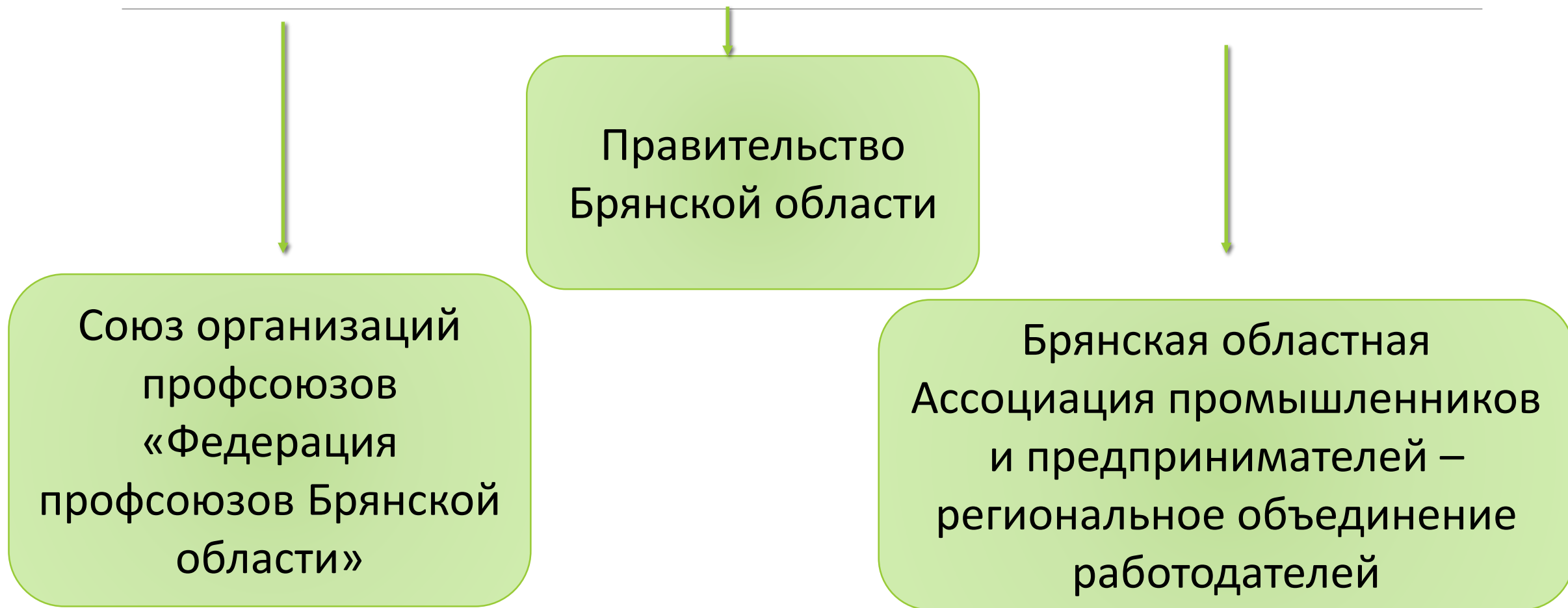
- ❑ ведение коллективных переговоров и подготовка проекта генерального соглашения;
- ❑ содействие договорному регулированию социально-трудовых отношений на федеральном уровне;
- ❑ проведение консультаций по вопросам, связанным с разработкой проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации в области социально-трудовых отношений, федеральных программ в сфере труда, занятости населения, миграции рабочей силы, социального обеспечения;
- ❑ согласование позиций сторон по основным направлениям социальной политики;

Основными целями Комиссии являются регулирование социально-трудовых отношений и согласование социально-экономических интересов сторон.



Региональный уровень

Брянская областная трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений



Регламент областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

Для выполнения возложенных на нее задач Комиссия имеет право:

- разрабатывать и вносить в органы государственной власти Брянской области предложения о принятии законодательных и иных НПА в области социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений;
- согласовывать интересы сторон социального партнерства при разработке проектов региональных соглашений, реализации указанных соглашений, выполнении решений Комиссии;
- проводить с исполнительными органами государственной власти и местного самоуправления консультации по вопросам, связанным с разработкой и реализацией социально-экономической политики;
- запрашивать и получать от органов государственной власти Брянской области, профессиональных союзов и работодателей информацию о заключаемых и заключенных соглашениях, регулирующих социально-трудовые отношения, и коллективных договорах;
- принимать решения по вопросам, входящим в ее компетенцию, которые обязательны для рассмотрения органами государственной власти Брянской области, профсоюзами, работодателями, их объединениями;
- осуществлять контроль за выполнением условий региональных соглашений;
- рассматривать проекты законов, иных нормативных правовых актов Брянской области в сфере регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, принимать решения по итогам их рассмотрения и направлять в органы государственной власти Брянской области;

Муниципальный уровень территориальные трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

ТК РФ Статья 35. Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

На территориальном уровне могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов Российской Федерации, положениями об этих комиссиях, утверждаемыми представительными органами местного самоуправления.

Трудовой договор – соглашение между работником и работодателем



Трудовой договор

- это главный документ, на основании которого строятся отношения между работником и работодателем. В рамках трудового договора работодатель принимает на себя обязанности предоставить сотруднику работу, обеспечить безопасные условия труда, а также своевременно и в полном размере выплачивать заработную плату. Работник, в свою очередь, должен лично выполнять трудовую функцию под управлением и контролем работодателя, а также соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

Только в рамках трудового договора эти отношения будут регулироваться трудовым законодательством. **Именно на договор вы будете ссылаться в случае разногласий и с ним отправитесь в суд, если что-то пойдёт не так.**

В соответствии со ст. 5.27. КоАП РФ - Уклонение от оформления трудового договора или оформление этого документа с ошибками грозит работодателю серьезными штрафами.

Трудовой кодекс РФ

Участие профсоюзов в регулировании социально-трудовых отношений

УЧЕТ МНЕНИЯ ППО ТРЕБУЕТСЯ ОТНОСИТЕЛЬНО СЛЕДУЮЩИХ РЕШЕНИЙ:

- ❑ принятия решений при сокращении численности или штата работников
- ❑ в случае составления графиков сменности, которые, как правило, являются приложением к коллективному договору (ч. 3 ст. 103 ТК РФ);
- ❑ о разделении рабочего дня на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (ст.105);
- ❑ о привлечении к работам в праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч.5 ст.113;
- ❑ установление порядка и условий предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков (ч. 2, ст. 116 ТК РФ);
- ❑ об утверждении графика отпусков (ст.123);
- ❑ о введении системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу (ст.135);

- ❑ об установлении конкретных размеров повышения оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст.147);
- ❑ об установлении конкретных размеров заработной платы в ночное время (ст.154);
- ❑ о введении и применении систем нормирования труда (ст.159);
- ❑ о принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст.162);
- ❑ о введении мер, предотвращающих массовые увольнения работников (ст.180);
- ❑ об утверждении правил внутреннего трудового распорядка организации (ст.190);
- ❑ снятие в течение года дисциплинарного взыскания с работника - по ходатайству профкома (ч. 2 ст. 194 ТК РФ);
- ❑ об определении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышении квалификации работников, утверждении перечней необходимых профессий и специальностей (ст.196);
- ❑ в иных случаях, предусмотренных коллективным договором и Соглашениями

Коллективный договор

Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями **коллективных договоров, соглашений**, трудовых договоров.

(Статья 9 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.



В коллективный договор могут включаться различные вопросы регулирования социально-трудовых отношений в организации (ч. 1 ст. 41 ТК РФ)

Коллективным договором может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов **по согласованию** с представительным органом работников. Нормы локальных нормативных актов, **ухудшающие положение** работников по сравнению с коллективным договором не подлежат применению. В таких случаях применяется коллективный договор. (ст. 8 ТК РФ «Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права»)



Коллективно-договорное регулирование – это процесс установления и регулирования трудовых отношений между работодателями и работниками через заключение коллективных договоров и соглашений. Оно основывается на принципе равноправия сторон и направлено на защиту прав и интересов работников, установление условий труда, определение размеров заработной платы, социальных гарантий и других вопросов, связанных с трудовыми отношениями.

Коллективно-договорное регулирование является важным инструментом социального партнерства и способом урегулирования конфликтов между работодателями и работниками, позволяет сторонам договориться о взаимовыгодных условиях труда и создать стабильность в трудовых отношениях.



Спасибо за внимание!

