



# Социальное партнерство.



# Социальное партнерство.

это система взаимоотношений, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей с целью принятия решений, которые в учитывают необходимость обеспечения эффективной деятельности организаций и создания системы гарантий трудовых прав работников.



Представители работников имеют право проявить инициативу по проведению таких коллективных переговоров



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



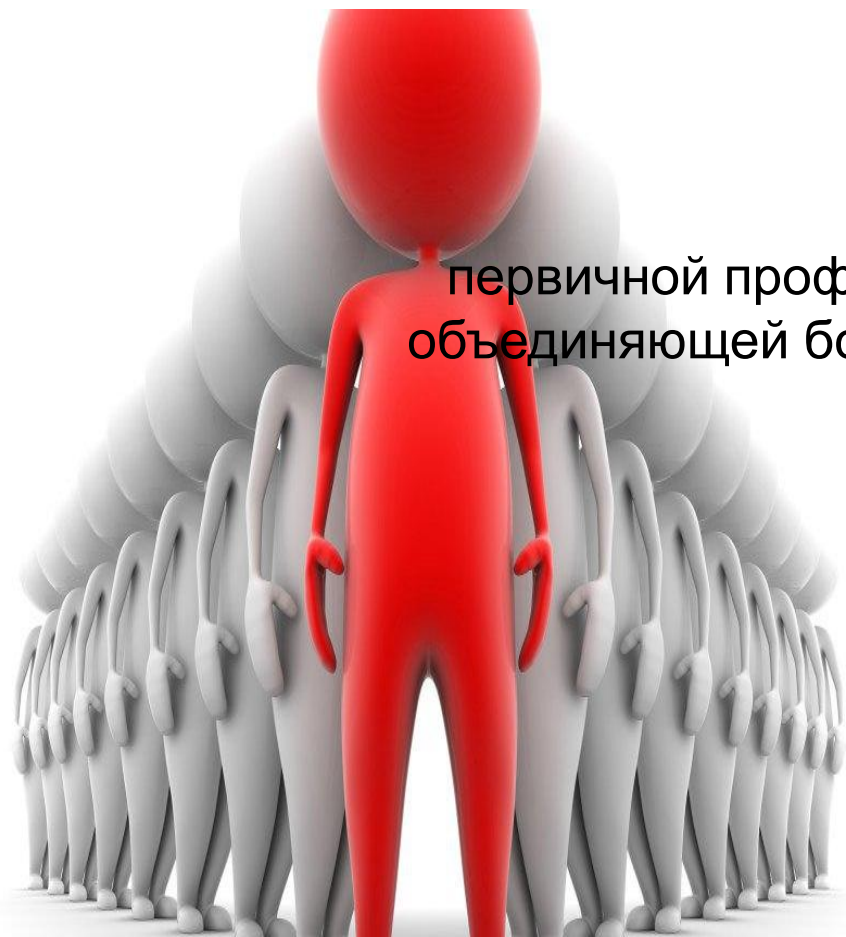
# Право на ведение коллективных переговоров, подписание соглашений и коллективных договоров от имени работников предоставляется

на уровне территории - соответствующим профсоюзам;

на уровне организации:

первичной профсоюзной организации,  
объединяющей более 50% работников

иному представителю  
избранному общим собранием  
работников



# ЗАКЛЮЧЕНИЕ СОГЛАШЕНИЯ или КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА



Предложение о начале коллективных переговоров

Председатель ППО

Письмо с ответом на предложение начать коллективные переговоры

Работодатель

Подготовка проекта

Комиссия

не более 3-х месяцев

Переговоры, согласование условий

Комиссия

Подписание

Работодатель и Председатель ППО

СОГЛАШЕНИЕ или КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

7 календарных дней

Уведомительная регистрация

Работодатель



## ОТЛИЧИЯ

### Коллективный договор

в разработке коллективного договора участвуют две стороны

### Локальные нормативные акты

принимаются работодателем в пределах его компетенции

распространяются на всех работников организации

считается заключенным, если между сторонами достигнуто соглашение по всем вопросам

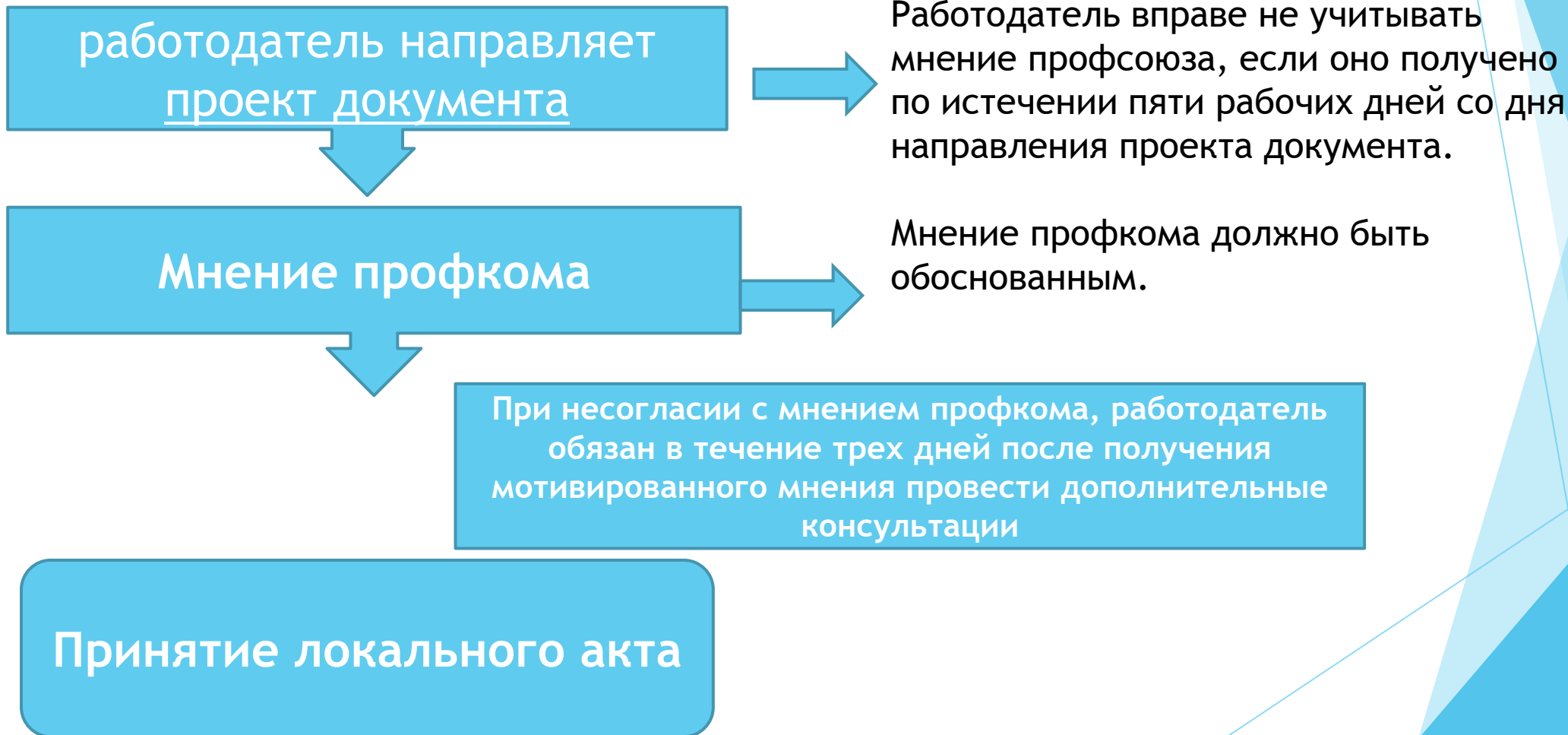
работодатель не вправе изменить в одностороннем порядке

принятие и изменение локальных актов (наличие которых необязательно) это право работодателя

## Случаи учета мнения профкома

- ✓ временное введение режима неполного рабочего времени (ч. 5, 7 ст. 74 ТК РФ);
- ✓ привлечение работников к сверхурочным работам (ч. 4 ст. 99 ТК РФ);
- ✓ привлечение работников к работам в выходные и нерабочие праздничные дни (ч. 5 ст. 113 ТК РФ).;
- ✓ утверждение графика отпусков ( ч. 1 ст. 123 ТК РФ);
- ✓ утверждение формы расчетного листка (ч. 2 ст. 136 ТК РФ);
- ✓ введение и применение системы нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- ✓ утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ч. 1 ст. 190 ТК РФ)
- ✓ принятия локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда (ч. 4 ст. 135 ТК РФ)
- ✓ принятие локальных нормативных актов, если необходимость учитывать мнение профкома предусмотрена Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ, коллективным договором, соглашениями (ч. 2 ст. 8 ТК РФ). Например:
  - ЛНА по вопросам определения учебной нагрузки (*п.1.9. Приложения 2 Приказ Минобрнауки РФ №1601* )
  - Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ч. 3 ст. 196 ТК РФ)

## Порядок учета мнения профкома





# Порядок учета мнения профкома при расторжении трудового договора с работниками - членами профсоюза

Работодатель направляет проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием

Профком должен рассмотреть полученные документы в течение семи рабочих дней и направить работодателю мотивированное мнение в письменной форме

Мнение профкома, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается

Если профком выразил несогласие, то в течение трех рабочих дней он проводит с работодателем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом

Работодатель вправе издать приказ об увольнении работника

работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с работником - членом профсоюза не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения