

## Социальное партнерство

Администрация учреждения при разработке нормативно-правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, учитывает мнение профсоюза.

Совместно с руководителем учреждения профсоюз принимает участие в разработке и реализации мероприятий по структурной перестройке и развитию учреждения, представители профсоюза входят в состав всех комиссий.

Профсоюзный комитет высказывает свое мнение руководителю МАДОУ МО г.Краснодар «Центр-детский сад №198» соблюдению трудового законодательства в вопросах нормирования и оплаты труда, предоставлению отпусков, установлению материальных поощрений работникам, расстановке кадров.

Под контролем профсоюза соблюдение трудового законодательства о приеме на работу, переводе на другую работу, увольнении, ведении трудовых книжек, режиме рабочего времени и времени отдыха, о выплате надбавок стимулирующего характера сотрудникам МАДОУ.

На 2017 - 2020 годы принят Коллективный договор, в котором предусмотрены все социальные гарантии работников.

Коллективный договор включает в себя следующие дополнительные льготы:

✚ При выходе на пенсию по старости при стаже работы в данном учреждении не менее 10 лет и по инвалидности, независимо от стажа работы, выплачивается единовременное пособие до 5000 руб.

✚ Предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск:

❖ при рождении ребенка в семье – до 5 дней (отцу, бабушке) с сохранением заработной платы;

❖ для проводов детей в армию - до 3 дней;

❖ в случае свадьбы работника (детей работника) - 5 дней;

❖ на похороны близких родственников - 5 дней;

❖ работающим пенсионерам по старости - до 14 дней (без сохранения заработной платы):

✓ занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

✓ родителям, имеющих детей-инвалидов, высвобождается 4 выходных дня в месяц, по уходу за ребенком с оплатой этих дней за счет средств социального страхования из расчета 100% заработной платы;

✚ Контроль за исполнением коллективного договора осуществляет профком.

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:

- ✚ Равноправие сторон.
- ✚ Уважение и учет интересов сторон.
- ✚ Заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях.
- ✚ Содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе.
- ✚ Соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов.
- ✚ Полномочность представителей сторон.
- ✚ Свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда.
- ✚ Добровольность принятия сторонами на себя обязательств.
- ✚ Реальность обеспечения принимаемых на себя обязательств.
- ✚ Обязательность выполнения коллективных договоров.
- ✚ Контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений.
- ✚ 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.