Социальное партнерство в сфере труда (на локальном, самом низком уровне, в иерархии) – это система взаимоотношений между работниками (представителями работников) и работодателями (представителями работодателей), направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений (ст. 23 ТК РФ).  
  
Наиболее подробно раскрыты 4 формы социального партнерства (ст. 27 ТК РФ):  
1. Коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров и соглашений и заключению коллективных договоров (далее –КД), соглашений;  
2. Взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечение гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;  
3. Участие работников, их представителей в управлении организацией (ст.53 ТК РФ:  
- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором,  
- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов,  
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников,  
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию);  
4. Участие представителей сторон (работников и работодателей) в разрешении споров.  
  
Рассмотрим детально одну из их форм – это коллективные переговоры по заключению КД.  
Ст.9 ТК РФ законодательно закрепляет сочетание государственного и договорного способов регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.  
- Государственный метод регулирования осуществляется через законы, иные норм-прав.акты, содержащие нормы трудового права, принимаемые федеральными органами государственной власти и органами власти субъектов РФ.  
- Договорной регулирование основано на достижении согласия его сторон.  
Коллективные договоры – это результат соглашения достигнутого между Работодателем и Работниками, состоящими с ним в трудовых отношениях.  
  
КД – это правовой акт социального партнерства, регулирующий социально-трудовые отношения. Все более широкий круг вопросов относится на решение с помощью КД, соглашений, трудового договора. Коллективным договором могут быть предусмотрены (все с учетом мнения выборного органа ППО), более благоприятные условия для работников по сравнению с установленным законодательством, например:  
- размер и порядок выплаты вознаграждения за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ч.3 ст.112 ТК РФ). За нерабочие праздничные дни выплачивается компенсация (1-5 января);  
- размер и порядок возмещения расходов, связанных со служебными поездками при разъездном характере работ и т.д. (ст.168.1 ТК РФ)  
-гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательном учреждении, не имеющим государственной аккредитации (ч.6 ст.ст. 173, 174, ч.2 ст.175, ч.2 ст. 176 ТК РФ),  
-Север-проезд в отпуск и т.д. (ст.325 ТК РФ).  
  
Стороны социального партнерства: работники и работодатель.  
  
Орган социального партнерства – комиссия по регулированию социально-трудовых отношений соответствующего уровня  
(федеральном - образуется постоянно действующая Российская 3х сторонняя комиссия, РТК, по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которой осуществляется в соответствии с федеральными законами;  
в субъектах РФ могут образовываться 3х сторонние комиссии, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов РФ;  
на территориальном уровне – 3х сторонние комиссии, деятельность которых в соотв. с законами субъектов РФ, положениями об этих комиссиях, утверждаемые органами местного самоуправления;  
на отраслевом (межотраслевом) уровне могут образовываться отраслевые (межотраслевые) комиссии, они могут образовываться как на федеральном, так и на межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства;  
на локальном уровне образуется комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта КД и заключения КД).  
Комиссии образуются на равноправной основе, по решению сторон, из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.  
Инициатором коллективных переговоров по подготовке и заключению КД, соглашения, либо по внесению в них изменений вправе выступить любая из сторон.  
Коллективные переговоры (ст. 36ТК РФ) – не все коллективные переговоры, осуществляемые во всех формах социального партнерства, а только те из них, которые проводятся между представителями работников и работодателей по подготовке, заключению, либо изменению КД, соглашения.  
  
Итак, инициатор направляет уведомление, выраженное в письменной форме другой стороне переговоров с предложением о начале коллективных переговоров.  
Уведомление составляется в произвольной форме, однако имеет определенное содержание:  
-предложение о начале коллективных переговоров,  
-сроки переговоров,  
-место проведения,  
-предполагаемый состав представителей,  
-порядок проведения переговоров.  
  
Представители работников в социальном партнерстве в организации (ч.2 ст. 29ТК РФ):  
- первичная профсоюзная организация, или  
- иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных ТК РФ.  
Представители работодателя (ст.33 ТК РФ):  
- руководитель организации, или  
- уполномоченные им лица.  
Ст. 31 ТК РФ определяет случаи создания работниками иных представительных органов (на общем собрании (конференции)), которые могут создаваться при наличии 3-х обязательных условий:  
1. – работники не объединены в ППО;  
2. – ни одна из имеющихся ППО не объединяет больше половины работников, работающих у данного работодателя (50% + 1);  
3. – ни одна из ППО не уполномочена в порядке, установленном законом, представлять интересы всех работников в соц.партнерстве на локальном уровне.  
Статья 37 ТК РФ предусматривает, что:  
1. Две или более ППО, объединяющие в совокупности более половины работников данного работодателя, по решению их выборных органов могут создать единый представительный орган для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта КД и заключения КД.  
Создание единого представительного органа до направления работодателю предложения о начале коллективных переговоров является не обязанностью, а правом профсоюзных организаций.  
2. Если единый представительный орган не создан, преимущества имеет ППО, объединяющая более половины работников организации. Ей предоставлено право по решению своего выборного органа направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников без предварительного создания единого представительного органа. Иными словами, любая ППО, объединяющая 50 + 1% работающих вправе без дополнительного подтверждения своих полномочий, не договариваясь с другими профсоюзными организациями, вступить в коллективные переговоры.  
3. Если ни одна из ППО или совокупности ППО, пожелавшие создать единый представительный орган, не объединяют более половины работников данного работодателя, то общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может определить ту ППО, которой при согласии ее выборного органа поручается направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников. В случаях, когда такая ППО не определена или работники данного работодателя не объедены в какие-либо ППО, общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может избрать из числа работников иного представителя (представительный орган) и наделить его соответствующими полномочиями.  
Таким образом, в соответствии со ст.37 ТК РФ правом выступить с инициативой о начале коллективных переговоров обладают:  
1. ППО, объединяющая более половины работающих,  
2. ППО, уполномоченная общим собранием работников,  
3. Непрофсоюзный представитель, наделенный соответствующими правами общим собранием работников.  
Обязанность создать единый представительный орган возникает у органа, вступающего в коллективные переговоры, одновременно с направлением работодателю (его представителю) предложения о начале коллективных переговоров. Он обязан известить об этом все иные ППО, объединяющие работников данного работодателя, и в течение последующих 5 рабочих дней создавать с их согласия единый представительный орган либо включить их представителей в состав единого представительного органа. Если ППО не сообщили либо отказались, коллективные переговоры начинаются без них.  
В течение 1 месяца у них есть права направить представителей в единый представительный орган.  
Ч.2 ст. 36 ТК РФ указывает на то, что представители стороны, получившей уведомление (предложение) обязаны:  
1. вступить в переговоры в течение 7 календарных дней со дня получения предложения;  
2. направить инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей со своей стороны для участия в работе комиссии.  
3. стороны должны предоставлять друг другу не позднее 2-х недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.  
Если в течение 7 календарных дней со дня получения работодатель или его представитель уклоняется от ответа – т.е. уклоняется от участия в коллективных переговорах, то они могут быть подвергнуты административному штрафу в размере, установленном от 5.28.КоАП РФ  
Важно, что ст.36 ТК РФ содержит положение об определении дня начала коллективных переговорах (это день, следующий за днем получения инициатором ответа от другой стороны переговоров).  
В ходе переговоров представители каждой из сторон имеют право приостанавливать переговоры, производить консультации, запрашивать дополнительную информацию.  
Если говорить о КД, как о предмете коллективных переговоров, то необходимо остановится на основных моментах, в частности:  
- подписание КД на условиях, согласованных сторонами должно быть проведено в срок не позднее 3-х месяцев со дня начала коллективных переговоров;  
- заключается КД на срок не более 3-х лет и вступает в силу с момента его подписания, и ТК РФ предоставляет сторонам право продлевать действие КД на срок не более 3-х лет (ст.43 ТК РФ). Всего 6 лет;  
- при смене форме собственности организации КД сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности, при реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения КД сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ч.4 ст.43 ТК РФ), при ликвидации организации КД сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.  
- изменения и дополнения в КД производятся по взаимному согласию сторон, в порядке определенном КД, либо в порядке определенном ТК РФ для его заключения (ст.44 ТК РФ);  
- содержание КД определяется сторонами, как и структура его. Нормативные положения не могут быть ниже ОТС.  
  
К вопросам, определяемыми сторонами и включаемыми в КД по согласованию следует отнести:  
1. перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ч.2 ст.8 ТК РФ);  
2. порядок принятия работодателем локальных нормативных актов (ч.3 ст. 8 ТК РФ);  
3. порядок увольнения членов профсоюза в случае  
- сокращения численности или штата работников организации (п.2 ст.81 ТК РФ),  
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.3 ст.81 ТК РФ),  
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ст.81 ТК РФ);  
4. преимущественное право на оставление на работе;  
5. обучение для получения дополнительного образования;  
6. порядок введения режима неполной рабочей недели, дня на срок до 6 месяцев при изменении организации или технологических условий труда.  
  
Если в ходе коллективных переговоров стороны не смогли прийти к соглашению по всем положениям проекта КД по независящим от них причинам, или из-за разных позиций представителей сторон, составляется Протокол разногласий, который подписывается представителями сторон одновременно с подписанием КД.  
Неурегулированные в ходе переговоров по проекту КД разногласия являются предметом дальнейших переговоров в соответствии с ТК РФ (глава 61 Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров).  
  
Ст. 372 ТК РФ. Порядок учета мнения выборного органа ППО при принятии локальных нормативных актов.  
1. Работодатель направляет локальный нормативный акт в выборный орган, и обоснование к нему;  
2. Через 5 рабочих дней – письменное мотивированное мнение (от ППО);  
3. Если мнение – (не содержит согласия с проектом локального нормативного акта), то работодатель обязан в течение 3-х дней провести консультации с выборным органом;  
4. Если согласия НЕТ - оформляется протокол разногласий. Выборный орган начинает процедуру КТС, обжалует в государственной инспекции труда или в суде;  
5. Если процедура не соблюдена – локальный нормативный акт не подлежит применению (ч.4 ст. 8 ТК РФ).  
  
Локальный нормативный акт прекращает свое действие:  
- истечение срока действия,  
- отменой (признание утрат.силу) данного локального нормативного акта либо отдельных его положений другим локальным нормативным актом,  
- вступлением в силу закона или иного нормативного акта, КД, соглашения, содержащими более высокий уровень гарантий.  
Сроки действия КД определяют стороны (срок не более 3-х лет и продлевают его действие на срок не более 3-х лет, ст.43 ТК РФ).  
КД – над локальным нормативным актом! приоритет установлен ч.1 и ч.4 ст.8 ТК РФ. При коллективно-договорном регулировании социально-трудовых отношений локальный нормативный акт является нижним уровнем правового регулирования трудовых отношений.  
Локальный нормативный акт – акт, принимаемый работодателем с целью управления организацией и трудом в ней, он имеет общий и обязательный характер для работников. Может вступать в действие после того, как его содержание стало известным работникам (ч.7,8 ст.12 ТК РФ). Не может действовать локальный нормативный акт, противоречащий актам вышестоящего уровня, КД, соглашения. Если такой акт применяется, то у работников, то у работников есть право на возбуждение трудовых споров (ст.381-397 ТК РФ). Можно обжаловать в государственной инспекции труда или в суде.  
подробно