**Проект**

*«Конституция РФ:*

*Статья 75.1: В Российской Федерации создаются условия для устойчивого экономического роста страны и повышения благосостояния граждан, для взаимного доверия государства и общества, гарантируются защита достоинства граждан и уважение человека труда, обеспечиваются сбалансированность прав и обязанностей гражданина, социальное партнерство, экономическая, политическая и социальная солидарность.»*

*Статья 114, п.е4 ч.1: « Правительство Российской Федерации: ….* *е.4) обеспечивает реализацию принципов социального партнерства в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений;»*

Утверждена:

Общим собранием членов ОООР ЖКК

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_ 2021 г.

## Доктрина

## Общероссийского отраслевого объединения работодателей сферы жизнеобеспечения по развитию системы социального партнерства в сфере труда в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации

## Правовые и организационные основы для развития отраслевой системы социального партнёрства в сфере жилищно-коммунального хозяйства (далее – ОССП, ЖКХ)

## Социальное партнерство в сфере труда

Это способ интеграции интересов населения, работодателей в сфере ЖКХ и органов публичной власти, а также способ разрешения возникающих между ними противоречий, основанный на достижении согласия и исключающий конфронтацию. В этом смысле социальное партнерство является формой регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений (далее – СТО), при которой предпочтение отдается взаимным консультациям и достижению консенсуса интересов работников и Организаций ЖКХ.

# Правовое регулирование социального партнерства

Различные вопросы, относящиеся к сфере социального партнерства, регулируются большим числом международных актов, основное значение среди них принадлежит **актам Международной организации труда (далее – МОТ).**

**Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ)** является основополагающим актом российского законодательства, объединившим в себе ранее отдельные и разрозненные нормативные положения, относящиеся к социальному партнерству и регулированию СТО.

Социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений, в лице Общероссийского отраслевого объединения работодателей сферы жизнеобеспечения (далее – ОООР ЖКК) и Региональных отраслевых объединений работодателей в сфере ЖКХ (далее – РООР ЖКХ) в договорном регулировании СТО и иных непосредственно связанных с ними отношений, признается в ст. 2 ТК РФ одним из принципов правового регулирования трудовых отношений.

На национальном уровне правовым актом регулирования СТО является Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации (далее – Генеральное соглашение, РФ).

В сфере ЖКХ РФ это направление реализуется правовыми актами:

* на общероссийском уровне – Отраслевым тарифным соглашением в ЖКХ РФ (далее – Федеральное ОТС), являющееся подзаконным ТК РФ правовым актом;
* на региональном уровне – региональными отраслевыми тарифными соглашениями (далее – РОТС);
* на локальном уровне (уровне Организации ЖКХ) – коллективными договорами.

## Принципы социального партнерства

Основными принципами социального партнерства согласно ст. 24 ТК РФ являются:

1. равноправие сторон;
2. уважение и учет интересов сторон;
3. заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
4. содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
5. соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
6. полномочность представителей сторон;
7. свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
8. добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
9. реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
10. обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
11. контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
12. ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

# Стороны и представители сторон в социальном партнерстве

Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели, однако они действуют в лице уполномоченных представителей (ст. 25 ТК РФ). Регулированию вопросов представительства сторон посвящена гл. 4 ТК РФ.

Органы публичной власти являются сторонами социального партнерства в случаях, когда они выступают в качестве работодателей, а также в случае, если они в соответствии с полномочиями выступают от имени государственных и муниципальных унитарных или бюджетных организаций и в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

* + 1. ***Представители работников.***В России, согласно ст. 31 ТК РФ основным **представителем работников** являются профессиональные союзы. Российское законодательство признает также возможность создания иных (помимо профсоюзных) представительных органов.
		2. *Представители работодателей.*На основании статьи 33 ТК РФ интересы работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем представляют руководитель Организации, работодатель – индивидуальный предприниматель (лично) или уполномоченные ими лица.

При проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу их заключения или изменения, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений интересы работодателей представляют ОООР ЖКК или РООР ЖКХ.

ОООР ЖКК ориентирует участников ОССП, что в случае отсутствия на региональном уровне РООР ЖКХ его функции могут осуществляться ОООР ЖКК.

# Формы социального партнерства

Под формами социального партнерства понимаются способы взаимодействия субъектов социального партнерства для реализации целей социального партнерства – согласования интересов работников и Организаций ЖКХ по вопросам регулирования социально-трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Статья 27 ТК РФ содержит следующий перечень форм социального партнерства:

1. коллективные переговоры но подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;
2. взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования социально-трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения 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;
4. участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

В рамках Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – РТК) проводятся консультации по вопросам, связанным с разработкой проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ, затрагивающих сферу социально-трудовых и экономических отношений.

В рамках работы региональных трехсторонних комиссий по регулированию социально трудовых отношений (далее – Комиссии) проводятся консультации по вопросам, связанным с разработкой проектов региональных законов и иных региональных нормативных правовых актов, затрагивающих сферу социально-трудовых и экономических отношений, региональных программ в сфере труда, занятости населения, социального обеспечения.

**Двусторонние консультации на локальном уровне**могут проводиться по любым вопросам, по которым стороны считают это необходимым. Такие случаи могут быть определены коллективными договорами, соглашениями, иными договоренностями между сторонами.

В Организации может быть создана двусторонняя комиссия не только для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения, как это предусмотрено ч. 6 ст. 35 ТК РФ, но и постоянно действующая комиссия для проведения постоянных консультаций по любым вопросам, по которым стороны сочтут нужным проводить обсуждения.

Согласно ст. 371 ТК РФ предусмотрено обязательное проведение двусторонних консультаций при принятии решений работодателем с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа в случаях, предусмотренных ТК РФ. Учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации осуществляется также при принятии локальных нормативных актов и при расторжении трудового договора по инициативе работодателя с членами профсоюза по основаниям, предусмотренным п. 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Порядок **учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов**предусмотрен ст. 372 ТК РФ. Работодатель перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников.

**Консультации**с представителями работников осуществляются также по вопросу**о присоединении (об отказе от присоединения) к Федеральному ОТС,**заключенному на федеральном уровне (ст. 48 ТК РФ), а также**к региональному соглашению о минимальной заработной плате**(ст. 133.1 ТК РФ). В случае если работодатель представляет в соответствующий орган исполнительной власти мотивированный письменный отказ присоединиться к соглашению, к отказу должен быть приложен положительный протокол консультаций работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя, поддерживающий позицию работодателя.

# Органы социального партнерства

**Органами социального партнерства являются** комиссии, состоящие из представителей сторон социального партнерства, призванные регулировать СТО, вести коллективные переговоры, разрабатывать проекты коллективных договоров, соглашений, заключать коллективные договоры, контролировать их выполнение (ст. 35 ТК РФ).

Комиссии создаются на равноправной основе по решению сторон. Они могут создаваться на всех уровнях социального партнерства, быть двусторонними или трехсторонними; действовать на постоянной основе или создаваться для временных целей; создаваться как органы общей компетенции или целевого назначения. Комиссии состоят из наделенных надлежащими полномочиями представителей каждой стороны.

 Комиссии наделены правом участвовать в формировании и реализации государственной политики в сфере труда. В отношении них предусмотрено право участия в разработке и обсуждении проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, программ социально-экономического развития, других актов органов публичной власти в сфере труда. Целью этого является согласование интересов работников (их представителей), работодателей (их представителей) и государства по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений.

Органы публичной власти, принимающие акты в сфере труда, обязаны (ст. 35.1 ТК РФ):

* направлять в соответствующие комиссии на рассмотрение проекты законодательных актов, нормативных правовых и иных актов органов публичной власти в сфере труда, документы и материалы, необходимые для их обсуждения;
* рассматривать в обязательном порядке решения соответствующих комиссий.

К органам социального партнерства общей компетенцииотносятся:

1. на федеральном уровне – РТК;
2. на региональном уровне – Комиссии;
3. на отраслевом уровне – отраслевые комиссии по регулированию социально-трудовых и экономических отношений. Они могут создаваться на разных уровнях социального партнерства – федеральном и региональном уровнях;
4. в Организациях ЖКХ – комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора, заключения коллективного договора и реализации социального партнерства.
	1. Специализированными органамисоциального партнерства являются:
* координационные комитеты содействия занятости (ст. 20 Закона о занятости);
* комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
* комиссии по трудовым спорам (ст. 384 ТК РФ);
* специализированные комиссии, которые могут создаваться в различных организациях на основании коллективного договора, соглашений сторон, – жилищные и женские комиссии, комиссии но делам ветеранов, молодежные комиссии и т.п.

К специализированным временным органам можно отнести и примирительные комиссии, которые создаются в ходе разрешения коллективного трудового спора (ст. 402 ТК РФ).

РТК создана на основании Федерального закона от 1 мая 1999 г. № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» (далее – Закон о РТК). Комиссия состоит из представителей общероссийских объединений работодателей, общероссийских объединений профессиональных союзов, Правительства РФ, которые самостоятельно определяют представительство в составе сторон Комиссии. РТК формируется на основе принципов:

1. добровольности участия общероссийских объединений профессиональных союзов и общероссийских объединений работодателей в ее деятельности;
2. полномочности сторон;
3. самостоятельности и независимости каждого общероссийского объединения профессиональных союзов, каждого общероссийского объединения работодателей, Правительства РФ при определении персонального состава своих представителей в ней.

Президент РФ назначает координатора РТК**,**который не является ее членом. Он организует деятельность РТК, председательствует на ее заседаниях; утверждает состав рабочих групп; оказывает содействие в согласовании позиций сторон; подписывает регламент РТК, планы ее работы и решения; руководит секретариатом РТК; проводит в пределах своей компетенции в период между заседаниями РТК консультации с координаторами сторон по вопросам, требующим принятия оперативных решений; обладает рядом других полномочий, необходимых для реализации его функций. Координатор РТК не должен вмешиваться в деятельность сторон и не имеет права участвовать в голосовании. Деятельность каждой из сторон организует координатор стороны. Координаторы сторон, представляющих общероссийские объединения профессиональных союзов и общероссийские объединения работодателей, избираются указанными сторонами, а координатор стороны, представляющей Правительство РФ, назначается Правительством РФ.

В составе РТК созданы семь рабочих групп, в которые входят представители каждой из сторон и эксперты, предлагаемые каждой из сторон:

I. Рабочая группа в области экономической политики;

II. Рабочая группа по доходам, заработной плате и уровню жизни населения;

III. Рабочая группа по развитию рынка труда и гарантиям занятости населения;

IV. Рабочая группа но социальному страхованию, социальной защите, отраслям социальной сферы;

V. Рабочая группа по защите трудовых прав, охране труда, промышленной и экологической безопасности;

VI. Рабочая группа в области социально-экономических проблем северных регионов России;

VII. Рабочая группа по социальному партнерству и координации действий сторон соглашения.

Заседания рабочих групп и самой РТК проводятся на регулярной основе.

Определены основные задачи РТК (ст. 3 Закона о РТК):

1. ведение коллективных переговоров и подготовка проекта Генерального соглашения;
2. проведение консультаций по вопросам, связанным с разработкой проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ в области социально-трудовых и экономических отношений, федеральных программ в сфере труда, занятости населения, миграции рабочей силы, социального обеспечения;
3. согласование позиций сторон по основным направлениям социальной политики;
4. распространение опыта социального партнерства;
5. участие в мероприятиях, проводимых соответствующими зарубежными организациями в области СТО и социального партнерства, проведение в рамках Комиссии консультаций по вопросам, связанным с ратификацией и применением международных трудовых норм.

Права РТК определены в ст. 4 Закона о РТК.

РТК может самостоятельно разрабатывать и вносить в федеральные органы государственной власти предложения о принятии федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ в области социально-трудовых отношений; участвовать по согласованию с Правительством РФ в подготовке разрабатываемых им проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ, а по согласованию с комитетами и комиссиями палат Федерального Собрания РФ – в предварительном рассмотрении ими законопроектов и подготовке их к рассмотрению Государственной Думой РФ.

РТК имеет право также проводить консультации с федеральными органами государственной власти по вопросам, связанным с разработкой и реализацией социально-экономической политики; получать от них необходимую информацию по широкому кругу вопросов и др.

Региональные Комиссии создаются по схожим принципам на основании законов субъектов РФ о социальном партнерстве.

 В Организациях ЖКХ создаются двусторонние комиссиидля ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора, реализации социального партнерства в сфере труда. Порядок их создания и функционирования определяют сами стороны. Они вправе создавать и любые иные специализированные комиссии для решения более узких вопросов.

# *Коллективные переговоры.* Ведение коллективных переговоров по заключению коллективных договоров и соглашений является наиболее значимой формой социального партнерства. Право на ведение коллективных переговоров признается во всем мире, оно является одним из четырех основополагающих прав в сфере труда, включенных в Декларацию МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда 1998 г. Значение ведения коллективных переговоров состоит в том, что именно через них работники наделены правом добиваться для себя более благоприятных условий труда.

#  Согласно ч. 3 ст. 36 ТК РФ не допускаются ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений от имени работников лицами, представляющими интересы работодателей, а также организациями или органами, созданными либо финансируемыми работодателями, органами публичной власти, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Инициативу по началу проведения коллективных переговоров вправе проявить любая сторона – и представители работников, и представители работодателя (ст. 36 ТК РФ). Предложение о начале коллективных переговоров должно быть направлено в письменной форме. Представители стороны, получившие предложение о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения предложения. Для вступления в переговоры необходимо направить инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий.

Неисполнение обязанности по вступлению в коллективные переговоры влечет административную ответственность.

*Коллективные договоры и соглашения.* Коллективные договоры и соглашения являются источниками трудового права (ст. 5 ТК РФ). Согласно ст. 9 ТК РФ в соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров.

Коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению.

Коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников.

Коллективный договор – это правовой акт, регулирующий СТО в Организации ЖКХ или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

Трудовой кодекс РФ закрепляет модель единого коллективного договора – в Организации ЖКХ (у индивидуального предпринимателя) заключается один коллективный договор, который распространяется на всех работников данного работодателя.

Содержание и структураколлективного договора определяются сторонами.

Включаемые в коллективный договор положения подразделяют на нормативные и обязательственные*.* Нормативные условияустанавливают локальные нормы права и действуют в течение всего срока действия коллективного договора. Обязательственные условияисчерпываются однократным исполнением возложенной обязанности. В коллективный договор могут включаться нормы, регулирующие СТО у работодателя, а также положения, регулирующие взаимоотношения сторон коллективного договора и их взаимные обязательства.

К первой группе относятся в первую очередь условия, перечисленные в ст. 41 ТК РФ:

* формы, системы и размеры оплаты труда;
* выплата пособий, компенсаций;
* механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
* занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
* рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
* улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
* соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;
* экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
* гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
* оздоровление и отдых работников и членов их семей;
* частичная или полная оплата питания работников;
* другие вопросы, определенные сторонами.

В конкретных нормах ТК РФ содержится более 80 отсылок к регулированию различных вопросов в локальных нормативных актах или коллективных договорах. Только от договоренности сторон зависит, как именно будут урегулированы эти вопросы.

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения Организации ЖКХ могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ч. 2 ст. 41 ТК РФ).

Ко второй группе условий, включаемых в коллективный договор, регулирующих взаимоотношения сторон коллективного договора и их взаимные обязательства, относятся нормы, устанавливающие:

* контроль за выполнением коллективного договора;
* порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор;
* ответственность сторон;
* обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников;
* порядок информирования работников о выполнении коллективного договора.

К ним иногда относят нормы, регулирующие порядок проведения общих собраний (конференций) работников и др.

Коллективный договор заключается на определенный срок не более трех лет, стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет. ТК РФ не содержит ограничений по количеству таких продлений.

Соглашение– правовой акт, регулирующий СТО и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции (ст. 45 ТК РФ). Соглашения могут быть трехсторонними и двусторонними.

Содержание и структура соглашения определяются по договоренности между представителями сторон, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в соглашение.

Соглашение должно включать в себя положения о сроке действия соглашения и порядке осуществления контроля за его выполнением.

В соглашение могут включаться взаимные обязательства сторон по следующим вопросам: оплата труда (в том числе установление размеров минимальных тарифных ставок, окладов (должностных окладов), установление соотношения размера заработной платы и размера ее условно-постоянной части, а также определение составных частей заработной платы, включаемых в ее условно - постоянную часть, установление порядка обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы); гарантии, компенсации и льготы работникам; режимы труда и отдыха; занятость, условия высвобождения работников; подготовка и дополнительное профессиональное образование работников, в том числе в целях модернизации производства; условия и охрана труда; развитие социального партнерства, в том числе участие работников в управлении Организацией ЖКХ; дополнительное пенсионное страхование; другие вопросы, определенные сторонами.

Существуют некоторые особенности заключения и изменения соглашений, требующих бюджетного финансирования (ст. 47 ТК РФ). По общему правилу, определение содержания соглашений и их подписание должно осуществляться сторонами до подготовки проекта соответствующего бюджета на финансовый год, относящийся к сроку действия соглашения.

Соглашение заключается на определенный срокне более трех лет. Стороны имеют право один раз продлить действие соглашения на срок не более трех лет.

Во-первых, по общему правилу любое соглашение действует в отношении всех Организаций ЖКХ, находящимися в системе ОССП и являющихся членами ОООР ЖКК или РООР ЖКХ, а также членов других некоммерческих организаций являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение. При этом прекращение членства в объединении работодателей не освобождает работодателя от выполнения соглашения, заключенного в период его членства, а работодатель, вступивший в объединение работодателей в период действия соглашения, обязан выполнять обязательства, предусмотренные этим соглашением.

Во-вторых, соглашение действует в отношении Организаций ЖКХ, не являющихся членами ОООР ЖКК или РООР ЖКХ, заключивших соглашение в единой ОССП, которые уполномочили указанные объединения от их имени участвовать в коллективных переговорах и которые присоединились к соглашениюпосле его заключения.

В-третьих, Федеральное ОТС действует в отношении Организаций ЖКХ, на которых она распространено письмом-предложением руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере труда, в случае если ими не предоставлен мотивированный письменный отказ в установленный срок (ст. 48 ТК РФ).

*Пояснение ОООР ЖКК: при заключении отраслевого тарифного соглашения на федеральном уровне, по предложению сторон соглашения, руководитель федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно правовому регулированию в сфере труда (Минтруд России), имеет право после опубликования соглашения предложить работодателям, не участвовавшим в заключении данного соглашения, присоединиться к соглашению.*

*Если Организации ЖКХ, действующие в отрасли, в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения не представляют мотивированный письменный отказ от присоединения к соглашению, то соглашение считается распространенным на них со дня официального опубликования этого предложения.*

*Если Организация ЖКХ отказывается от присоединения к соглашению, он должен к письму об отказе приложить протокол консультаций работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя. В случае имеющихся разногласий представитель работодателя и представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации могут быть приглашены в Минтруд России для проведения консультаций, такие консультации являются обязательными.*

*Соглашение* действует в отношении всех работников, состоящих в трудовых отношениях с Организациями ЖКХ, на которых распространяется соглашение. В тех случаях, когда в отношении работников действует одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для работников.

*Коллективный договор и соглашение* вступают в силу со дня подписания сторонами либо со дня, установленного коллективным договором, соглашением (ч. 1 ст. 43, ч. 1 ст. 48 ТК РФ).

В течение семи дней со дня подписания коллективный договор, соглашение направляются работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Однако вступление коллективного договора, соглашения в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации.

При осуществлении уведомительной регистрации коллективного договора, соглашения соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, соглашение, а также в соответствующую государственную инспекцию труда.

Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению, из этого следует, не применяемость РОТС, ухудшающих социально-экономические права работников относительно Федерального ОТС.

Контроль за выполнением коллективного договора, Федерального ОТС и РОТСосуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51 ТК РФ).

# Участие работников в управлении Организацией

Право работника на участие в управлении Организацией, предусмотренное ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором, отнесено к числу основных прав работника в трудовых отношениях (ст. 21 ТК РФ).

Право работников на участие в управлении Организацией непосредственно или через свои представительные органы регулируется законодательством, а также учредительными документами Организации, коллективным договором, соглашениями.

Статья 53 **ТК РФ**устанавливает **основные формы участия работников в управлении Организацией:**

1. учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором, соглашениями;
2. проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
3. получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
4. обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
5. обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития Организации;
6. участие в разработке и принятии коллективных договоров;
7. иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами Организации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

В качестве формы участия работников в управлении Организацией признаётся право представителей работников вносить в органы управления Организацией предложения по вопросам реорганизации или ликвидации Организации; введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; профессиональной подготовки, дополнительному профессиональному образованию работников и иным вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами Организации, коллективным договором, соглашениями, а также участвовать в заседаниях органов управления Организацией при рассмотрении этих вопросов. Оно сформулировано в ч. 3 ст. 53 ТК РФ, но не обозначено в качестве формы участия в управлении в ч. 1 ст. 53 ТК РФ.

**Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников,**ст. 53 ТК РФ относит к формам участия работников в управлении Организацией.

# Ответственность сторон социального партнерства

В гл. 9 ТК РФ «Ответственность сторон социального партнерства» установлено, что представители сторон несут ответственность в форме штрафа в размере и порядке, установленном федеральным законом:

* за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения, а также неправомерный отказ от подписания согласованного коллективного договора, соглашения (ч. 1 ст. 54 ТК РФ);
* за не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ч. 2 ст. 54 ТК РФ);
* ввиду нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением (ст. 55 ТК РФ).

Хотя ТК РФ устанавливает, что ответственность несут представители сторон, т.е. и работников, и работодателей, в КоАП РФ в настоящее время административная ответственность установлена в отношении только одной стороны – работодателя. К административной ответственности может быть привлечен работодатель или лицо, его представляющее (табл. 1).

*Таблица 1*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Нарушение** | **Норма КоАП РФ** | **Наказание** |
| Уклонение от участия в переговорах о заключении, изменении или дополнении коллективного договора, соглашения.Нарушение установленного законом срока проведения переговоров. Необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения в определенные сторонами сроки | Ст. 5.28 | Предупреждение или штраф 1–3 тыс. руб. |
| Не предоставление в срок, установленный законом, информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения | Ст. 5.29 | То же |
| Необоснованный отказ от заключения коллективного договора, соглашения | Ст. 5.30 | Предупреждение или штраф 3–5 тыс. руб. |
| Нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению | Ст. 5.31 | То же |

Рассмотрение дел о привлечении к административной ответственности виновных лиц осуществляется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов – федеральной инспекцией труда (ст. 23.12 КоАП РФ, ст. 356 ТК РФ).

При наличии разногласий между работниками (их представителями) и Организациями ЖКХ (их представителями) но вопросам, являющимся предметом регулирования отношений социального партнерства, а именно по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов возможно возбуждение коллективного трудового спора.

1. **Доктринальные направления развития ОССП в сфере ЖКХ**
	1. Формирование системы выявления потребностей (проблематики), соблюдения интересов и целей отраслевых работодателей при функционировании ОССП.
	2. Формирование системы функционирования ОССП:
		1. Формирование и реализация информационной политики ОССП, на основе масштабного информирования участников и потенциальных участников ОССП, органов публичной власти в целях обеспечения эффективности функционирования ОССП.
		2. Установление единых подходов при регулировании СТО в отрасли. Реализация на практике мер по увеличению влияния ОССП на повышение экономической эффективности деятельности Организаций ЖКХ и самоокупаемости их деятельности, а также поддержанию социальной стабильности в сфере ЖКХ при одновременном обеспечении оптимизации объемов, повышении качества и доступности предоставляемых жилищно-коммунальных услуг, и достойная заработная плата работников.
		3. Обеспечение баланса интересов Организаций ЖКХ и их работников в вопросах социальной защищенности работников, социальной ответственности работодателей по несению расходов на персонал не ниже уровней, установленных Федеральным ОТС, являющихся базовыми для достойной оплаты труда работников.
		4. Организация работы по защите экономических интересов участников ОССП в различных инстанциях, построение и внедрение системы экспертизы экономической обоснованности цен и тарифов на услуги ЖКХ.
		5. Содействие приведению в соответствие систем оплаты труда в Организациях ЖКХ на базе Федерального ОТС и Нормативно-методических основ формирования расходов на персонал в сфере ЖКХ.
		6. Активизация усилий по созданию действующей стороны, представляющей Организации ЖКХ в ОССП на региональном уровне в лице РООР ЖКХ.
		7. Формирования ОССП по принципу вертикальной интеграции путем членства РООР ЖКХ в ОООР ЖКК. Функционирование ОССП в национальной системе социального партнерства и регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в виде членства ОООР ЖКК в Общероссийском объединении работодателей «Российский союз промышленников и предпринимателей».
		8. Обеспечение участия Организаций ЖКХ и их работников в ОССП на базе Генерального соглашения, Федерального ОТС и РОТС (в случае если они улучшают положение работников относительно Федерального ОТС).
		9. Обеспечение обязательного учета органами публичной власти параметров, предусмотренных Федеральным ОТС и РОТС, в процессе ценообразования на товары и услуги по регулируемым и нерегулируемым видам деятельности в сфере ЖКХ.
		10. Лоббирование нормативных правовых механизмов по стимулированию социально ориентированных работодателей, обеспечивших исполнение принципов социального партнерства в сфере труда в виде:
* налоговых льгот, в том числе по исключению обоснованных расходов на социальное партнерство (членские взносы в объединения работодателей, расходы на культурно-массовую работу в интересах трудового коллектива, иные подобные расходы) из налогооблагаемой базы по налогу на прибыль;
* включения обоснованных расходов на социальное партнерство (членские взносы в объединения работодателей, расходы на культурно-массовую работу в интересах трудового коллектива, иные подобные расходы) в необходимую валовую выручку организаций, осуществляющих регулируемые виды деятельности.
	+ 1. Обеспечение возможности контроля исполнения Федерального ОТС и РОТС, допуск сторон социального партнерства к документации и объектам работодателя, на которого распространено действие отраслевого соглашения в силу закона.
		2. Инициирование рассмотрения вопросов ОССП на заседаниях РТК и региональных Комиссий по регулированию социально-трудовых отношений.
		3. ОООР ЖКК и Общероссийский профессиональный союз работников жизнеобеспечения (далее – Профсоюз) формализуют правовую основу функционирования ОССП – разрабатывают и утверждают в установленном законодательством порядке правовые акты и методические документы ОССП: Федеральное ОТС, Положение об ОССП (может являться частью Федерального ОТС), иную документацию.
		4. Содействие в рамках реализации Соглашения между ОООР ЖКК и Профсоюзом от 25.09.2017 года профилактике и осуществлению мероприятий федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права:
* по деятельности, действиям (бездействию) Организаций сферы ЖКХ независимо от организационно-правовой формы, которые в соответствии с федеральными законами наделены правом заключать трудовые договоры;
* в зданиях, помещениях, сооружениях, линейных объектах, на территориях, оборудовании, устройствах, предметах, материалах, транспортных средствах и других объектах, которыми владеют и (или) пользуются Организации ЖКХ и к которым предъявляются обязательные требования.
	+ 1. Внедрение риск-ориентированных механизмов в сфере социально-трудовых отношений в ЖКХ, в том числе по охране и безопасности труда.