

Утверждено:
Правлением ОООР ЖКК
15 марта 2023 года, протокол № 1/2023-ОЗ
на основании решения
Общего собрания членов ОООР ЖКК
17 июня 2021 года, протокол № 5/2021

«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;»



Доктрина

Общероссийского отраслевого объединения работодателей сферы жизнеобеспечения по развитию отраслевой системы социального партнерства в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации, основы и практические механизмы по ее реализации



Оглавление

Доктрина Общероссийского отраслевого объединения работодателей сферы жизнеобеспечения по развитию отраслевой системы социального партнерства в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации	3
Приложение №1. Основы и практические механизмы по реализации Доктрины ОООР ЖКК по развитию отраслевой системы социального партнерства в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации	8
Правовые и организационные основы	8
Практические механизмы по реализации Доктрины развития общероссийской отраслевой системы социального партнерства в ЖКХ РФ	11
Приложение №2. Модель развития ФОССП и интегрированных в нее РОССП	15
Приложение №3. Алгоритм внедрения модели развития РОССП.....	16
Приложение №4. Информационные материалы.....	17

Доктрина Общероссийского отраслевого объединения работодателей сферы жизнеобеспечения по развитию отраслевой системы социального партнерства в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации

Стратегической целью уставной деятельности Общероссийского отраслевого объединения работодателей сферы жизнеобеспечения (далее – ОООР ЖКК) является **формирование, обеспечение эффективного функционирования и развития общероссийской отраслевой системы социального партнерства в сфере жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации** (далее соответственно – ФОССП, ЖКХ, РФ) в партнерстве с Общероссийским профессиональным союзом работников жизнеобеспечения (далее – Профсоюз) для:

- защиты на территории РФ охраняемых законом общих, в том числе профессиональных, экономических и имущественных интересов и прав хозяйствующих субъектов сферы ЖКХ (работодателей) – участников ФОССП (далее – Организации ЖКХ)¹, осуществления координации предпринимательской деятельности участников ФОССП;
- снижения рисков банкротства Организаций ЖКХ на базе учета обоснованных расчетов по расходам на персонал в составе тарифов (цен) на оказываемые услуги, формируемых на базе параметров Федерального отраслевого тарифного соглашения в ЖКХ РФ (далее – ФОТС);
- получения права подачи заявки, в соответствии со статьей 78 Бюджетного кодекса РФ, в орган исполнительной власти субъекта РФ на субсидирование выпадающих доходов в связи с принятыми ограничительными мерами в части не полного учета экономически обоснованных тарифов (цен);
- реализации в сфере ЖКХ основных принципов Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на утверждаемые периоды;
- безусловной поддержки в количественном и качественном развитии профсоюзных организаций Профсоюза;
- обеспечения устойчивого и надежного функционирования сферы ЖКХ в условиях регуляторного воздействия на хозяйственную деятельность;

¹ Порядок защиты охраняемых законом интересов и прав Участников ОССП: [http://портал.ооржкк.рф/tekuschaya/Порядок%20осуществления%20экономической%20защиты%20участник%20ОССП%20\(утв.25.06.2020\).pdf](http://портал.ооржкк.рф/tekuschaya/Порядок%20осуществления%20экономической%20защиты%20участник%20ОССП%20(утв.25.06.2020).pdf)

- консолидации позиций Организаций ЖКХ в целях усиления влияния на формирование обоснованной социально-экономической политики и развития потенциала участников ФОССП;

- сохранения и развития кадрового потенциала ЖКХ, повышение уровня и качества профессионального образования, подготовки и переподготовки кадров;

- создания безопасных условий работы и оплаты труда работников ЖКХ, соответствующей их квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда;

- организации информационно-методологического взаимодействия с Федеральным Собранием РФ, Правительством РФ, другими органами публичной власти, Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, Общероссийским объединением работодателей «Российский союз промышленников и предпринимателей», Торгово-промышленной палатой Российской Федерации, другими общественными и профессиональными организациями по выработке и реализации государственной политики в отрасли ЖКХ, в том числе при обсуждении проектов нормативных правовых актов, регулирующих правоотношения в жилищно-коммунальной сфере;

- создания публичной площадки для профессионального обсуждения и решения имеющихся проблем с участием органов публичной власти всех уровней, ресурсоснабжающих, управляющих и обслуживающих организаций и потребителей жилищных и коммунальных услуг на основе соблюдения требований законодательства, построения бесконфликтных бизнес-процессов и обеспечения баланса интересов их участников, внедрения современных управленческих и производственных технологий;

- совершенствования нормативно-технической базы деятельности ЖКХ в рамках работы Научно-технического совета ОООР ЖКК;

- рассмотрения перспективных вопросов развития ФОССП Наблюдательным советом ОООР ЖКК;

- реализации механизмов:

- содействия, оказываемого в силу законодательства РФ, органами публичной власти в праве работодателей на объединение;

- экспертной оценки (негосударственной экспертизы) расходов Организаций ЖКХ – участников ФОССП по предоставлению жилищно-коммунальных услуг (ресурсов) в рамках ценообразования жилищных услуг и государственного тарифного регулирования коммунальных услуг (ресурсов) для балансирования интересов потребителей услуг (ресурсов),

органов публичной власти (в том числе органов государственного тарифного регулирования) и Организаций ЖКХ;

➤ участия ОООР ЖКК в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, в формировании и реализации государственной политики в отрасли жизнеобеспечения в сфере социально-трудовых и экономических отношений;

➤ поддержки, оказываемой органами публичной власти в силу законодательства РФ (в том числе на основании части 2 статьи 2 Федерального закона от 27.11.2002 № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей»), ОООР ЖКК как социально ориентированной некоммерческой организации, включая предоставление работодателям, являющимся Членами ОООР ЖКК, а также иным участникам ФОССП, в соответствии с законодательством о налогах и сборах льгот по налогообложению в части их взносов в объединения работодателей;

➤ создания органами публичной власти других условий, стимулирующих участие работодателей в ФОССП.

По линии работодателей ФОССП интегрирована в национальную систему путем членства ОООР ЖКК в Общероссийском объединении работодателей «Российский союз промышленников и предпринимателей», по профсоюзной линии – путем членства Профсоюза в Федерации независимых профсоюзов России.

Развитие ФОССП реализуется в соответствии с Конституцией и трудовым законодательством Российской Федерации, а также другими нормативно-правовыми актами на основании следующих доктринальных подходов:

▪ ФОССП функционирует на основе социального партнерства работодателей и работников отрасли в лице их полномочных представителей – ОООР ЖКК и Профсоюза и реализации отраслевого правового акта социального партнерства Федерального отраслевого тарифного соглашения в ЖКХ РФ с учётом рекомендаций Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, сформированной на паритетных началах ОООР ЖКК и Профсоюзом.

▪ ФОССП является федеральной отраслевой площадкой для регулирования социально-трудовых и экономических отношений в ЖКХ РФ в части обеспечения принципов социального партнерства, предназначенной для решения вопросов защиты экономических интересов Организаций ЖКХ и социально-трудовых прав работников, в том числе по:

➤ совершенствованию кадровой политики ЖКХ и повышению кадровой обеспеченности Организаций ЖКХ;

➤ установлению сбалансированных основ ценообразования регулируемых и нерегулируемых услуг (ресурсов) Организаций ЖКХ, включающих создание системы экспертной оценки (негосударственной экспертизы) расходов Организаций ЖКХ в целях их обоснования и защиты при ценообразовании жилищных услуг и государственном тарифном регулировании коммунальных услуг (ресурсов);

➤ повышению уровня оплаты труда в Организациях ЖКХ;

➤ нормированию труда;

➤ охране труда;

➤ модернизации и технологическому переоснащению инженерной коммунальной инфраструктуры;

➤ внедрению новых моделей и управленческих технологий;

➤ развитию системы независимой оценки профессиональных квалификаций и внедрению профессиональных стандартов;

➤ разработке и внедрению систем менеджмента, стандартов качества, стандартов организаций;

➤ разработке механизмов предотвращения трудовых споров;

➤ организации профессиональных мероприятий (обучающих, разъяснительных, информационных, согласительных и т.д.), а также мероприятий, повышающих престиж работника отрасли;

➤ проведению управленческой и технологической экспертной оценки экономической деятельности;

➤ отстаиванию экономических интересов Организаций ЖКХ, участников ФОССП, в судебных и внесудебных (досудебных) инстанциях.

▪ Развитие ФОССП может осуществляться на базе соглашений с федеральными органами исполнительной власти (далее – ФОИВ), реализующими государственную политику в сфере ЖКХ и в сфере труда.

▪ В рамках ФОССП организуется взаимодействие с ФОИВ (Минстрой России, Минприроды России, Минэнерго России, Минтруд России, Минэкономразвития России, Роструд, ФАС России, Генеральная прокуратура), а также планомерная работа в Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

▪ Формирование ФОССП базируется на консолидации интегрированных в нее региональных ОССП (далее – РОССП).

▪ Формирование или активация деятельности действующих РОССП должны осуществляться на базе Федерального отраслевого тарифного соглашения в ЖКХ РФ (далее – ФОТС), региональных ОТС (в случае, если

они улучшают параметры ФОТС), региональных соглашений о развитии РОССП, соответствующего распорядительного документа Правительства субъекта РФ (далее – СРФ) и плана, утвержденного уполномоченными органами исполнительной власти СРФ.

- РОССП функционирует на основе социального партнерства работодателей и работников ЖКХ в лице их полномочных представителей в лице регионального отраслевого объединения работодателей ЖКХ (далее – РООР ЖКХ) и Региональной организации Профсоюза.

- При отсутствии РООР ЖКХ в СРФ (до момента создания, при отсутствии возможности создания) базовые функции РООР ЖКХ осуществляются ОООР ЖКХ.

- РОССП является региональной отраслевой площадкой для реализации отраслевой политики регулирования социально-трудовых и экономических отношений в ЖКХ СРФ на основе обеспечения принципов социального партнерства, предназначенной для решения вопросов защиты интересов Организаций ЖКХ (работодателей и работников) в органах публичной власти в процессе:

- ценообразования услуг (ресурсов) Организаций ЖКХ в СРФ;
- формирования трудовых коллективов;
- установления эффективных систем оплаты, нормирования и охраны труда;
- предотвращения трудовых споров;
- оценки профессиональных квалификаций работников Организаций ЖКХ;
- проведения профессиональных мероприятий (обучающих, разъяснительных, информационных, согласительных и т.д.), а также мероприятий, повышающих престиж работника отрасли;
- проведения отраслевых конкурсов профессионального мастерства.

- В рамках РОССП организуется активное взаимодействие с региональными органами исполнительной власти по: ЖКХ; труду; государственному тарифному регулированию; государственному жилищному надзору, а также с государственной инспекцией труда, органами прокуратуры. Обеспечивается планомерная работа в региональной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Приложение №1. Основы и практические механизмы по реализации Доктрины ОООР ЖКК по развитию отраслевой системы социального партнерства в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации (далее – ЖКХ, РФ)

Правовые и организационные основы

Базовые нормативные правовые основы социального партнерства для ЖКХ РФ как сферы жизнеобеспечения:

- Конституция Российской Федерации (статья 75.1, п.е⁴ ч.1 статьи 114);
- Трудовой кодекс Российской Федерации* (в том числе статья 22, раздел II: статьи 24,25, 27, 31, 33, 48 и другие нормы ТК РФ);
- Федеральный закон «Об объединениях работодателей»;
- Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон «О независимой оценке квалификации»;
- Федеральный закон «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»;
- Нормативные правовые акты в сфере государственного тарифного регулирования;
- Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями работодателей, общероссийскими объединениями работников и Правительством Российской Федерации;
- Решения и рекомендации Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- Федеральное отраслевое тарифное соглашение в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации;
- Региональные акты и соглашения в сфере социального партнерства.

** Примечание: принятие Трудового Кодекса Российской Федерации (№197-ФЗ, от 30 декабря 2001 года), создало необходимую нормативно-правовую базу для дальнейшего развития и становления системы социального партнерства в целом и ФОССП в ЖКХ Российской Федерации в частности.*

В Трудовом кодексе Российской Федерации излагаются основные принципы и формы социального партнерства, порядок разработки и заключения отраслевых и локальных социально-трудовых правовых актов. Приводится структура органов социального партнерства на всех уровнях, определена ответственность сторон социального партнерства.

Основные понятия и участники общероссийской отраслевой системы социального партнерства

В настоящем Документе применяются следующие основные понятия и определения:

Общероссийская отраслевая система социального партнерства в ЖКХ РФ (далее – ФОССП) – современное восприятие основных целей и направлений дальнейшего развития и совершенствования социально-трудовых и экономических отношений и разрешения социально-трудовых конфликтов.

Региональная отраслевая система социального партнерства в ЖКХ субъектов РФ (далее – РОССП, СРФ).

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) – основополагающий законодательный акт нормативного правового регулирования социально-трудовых и экономических отношений.

Социальное партнерство – система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования социально-трудовых и экономических отношений.

Организации ЖКХ – хозяйствующие субъекты, осуществляющие деятельность в сфере ЖКХ.

Соглашение социального партнерства – правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых и экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, федеральном и региональном отраслевом уровнях в пределах их компетенции и полномочий.

Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ (далее – Генеральное соглашение) – правовой акт национальной системы социального партнерства.

Федеральное отраслевое тарифное соглашение в ЖКХ РФ (далее – ФОТС) – подзаконный ТК РФ правовой акт ФОССП.

Региональное отраслевое тарифное соглашение в ЖКХ СРФ (далее – РОТС) – правовой акт РОССП в единой отраслевой системе социального партнерства, который не может ухудшать социально-трудовые условия для работников относительно ФОТС.

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые и экономических отношений в Организации ЖКХ и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Работодатель – Организация ЖКХ (юридическое лицо), представляемая ее руководителем, либо физическое лицо, с которым работник состоит в трудовых отношениях.

Работники – физические лица, работающие в Организации ЖКХ на основе трудового договора (контракта), либо лица, занимающиеся индивидуальной предпринимательской деятельностью.

Российский союз промышленников и предпринимателей – объединение работодателей национального уровня.

Общероссийское отраслевое объединение работодателей сферы жизнеобеспечения (далее – ОООР ЖКК) – отраслевое объединение работодателей федерального уровня в ЖКХ.

Федерация независимых профсоюзов (далее – ФНПР) – объединение профсоюзов национального уровня.

Общероссийский профессиональный союз работников жизнеобеспечения (далее – Профсоюз жизнеобеспечения) – отраслевой профсоюз федерального уровня в ЖКХ.

Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых и экономических отношений (далее – РТК) – орган социального партнерства на национальном уровне, сформированный на паритетных началах из представителей правительственной стороны и сторон объединений работодателей и объединений профсоюзов.

Общероссийская отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых и экономических отношений – орган социального партнерства на отраслевом уровне, сформированный на паритетных началах из представителей ОООР ЖКК и Профсоюза жизнеобеспечения.

Региональная трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых и экономических отношений – орган социального партнерства, сформированный на паритетных началах из представителей региональных объединений профсоюзов, региональных объединений работодателей и исполнительного органа государственной власти СРФ.

Комиссия по ведению переговоров – комиссия, сформированная на паритетных началах из представителей работодателя и представителей работников в Организации ЖКХ.

Оценка и анализ исходного состояния ФОССП

1. Общая проблематика:

1) Отсутствие профильного ФОИВ отдельно в сфере ЖКХ, как следствие, основная проблематика (экономическая и кадровая политика, научное обеспечение, предельное техническое состояние основных средств) не в полной мере учитывается при разработке стратегии экономических и социальных реформ.

Частными примерами такой ситуации можно считать корректировку законодательных и нормативно-правовых актов в сторону обеспечения защиты интересов потребителей жилищно-коммунальных услуг не учитывая законные интересы хозяйствующих субъектов. Иными словами, государство, пользуясь присущими ему административными ресурсами, расширяет свои полномочия в социальном партнерстве, допуская нарушение принципа паритета его участников.

2) Неравенство прав субъектов социального партнерства.

Например, профсоюзный контроль обеспечен законодательно, контроль со стороны объединения работодателей не имеет правовых механизмов.

3) Разобщенность представителей работников и работодателей.

Особенно для сферы ЖКХ это можно констатировать на региональном уровне, где в основном отсутствуют региональные отраслевые объединения работодателей (далее – РООР ЖКХ).

4) Низкий уровень ответственности за неисполнение принятых обязательств.

Неисполнение соглашений даже национального и федерального уровня (Генерального соглашения, ФОТС), не говоря уже о соглашениях социального партнерства регионального и муниципального уровней, не влечет за собой каких-либо санкций для субъекта, допустившего это неисполнение. Соглашения характеризуются высоким уровнем декларативности, не содержат количественных индикаторов или нормативов, обязательных к достижению социальными партнерами.

5) Незавершенность формирования форм социального партнерства.

Базовые формы социального партнерства в соответствии с ТК РФ представлены коллективными переговорами по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению; взаимными консультациями (переговорами) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений; обеспечением гарантий трудовых прав работников и совершенствованием трудового законодательства; участием работников, их представителей в управлении организацией; участием представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров и др., то есть список является открытым и требует в современном периоде совершенствования подходов.

6) Правовой нигилизм как у работников и их представителей (слабое знание трудовых прав и механизма их реализации), так и у работодателей (нормы трудового права при регулировании социально-трудовых и экономических отношений нарушаются под давлением обстоятельств или по незнанию).

7) Региональные системы социального партнерства зачастую не учитывают позицию отраслевых (общероссийских и региональных) систем социального партнерства.

2. Отраслевая проблематика

1) Отсутствие системного подхода при реализации социального партнерства в ЖКХ.

Отсутствие действующих РОССП в субъектах РФ тормозит развитие ФОССП. Необходима системная вертикальная интеграция ФОССП, позволяющая обеспечить законные интересы ее участников, как работников, так и работодателей.

2) Вопросы не учета при ценообразовании расходов на персонал, основанных на принципах социального партнерства на базе применения ФОТС.

3) Работодатели не мотивированы регулировать взаимоотношения с работниками путем взаимного сотрудничества и заключения коллективных договоров на уровне Организации ЖКХ.

4) У работодателей низкая мотивация участвовать в ФОССП, в том числе в виде членства в ОООР ЖКХ, в связи с тем, что преференции таким социально ответственным работодателям имеют декларативный характер.

5) Ограниченные возможности объединений работодателей по защите прав и законных интересов работодателей, в первую очередь в спорных вопросах с органами публичной власти (регулируемое ценообразование и др.).

6) Наряду с пассивностью некоторых региональных отраслевых профсоюзов, работники ЖКХ инертны на участие в первичных профсоюзных организациях в связи с ограниченными возможностями профсоюзов, которым априори принадлежит ведущая роль в диалоге с работодателем по достижению оптимального согласования интересов и которые со времен командно-административного управления сохранили зависимость от работодателя.

Следует подчеркнуть, что на большинстве средних и малых частных Организаций ЖКХ вообще нет первичных профсоюзных организаций.

7) Отстранённость региональных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений от проблематики сферы ЖКХ.

8) Отсутствие реальной ответственности за неисполнение ФОТС и действенных механизмов для эффективного контроля.

Практические механизмы по реализации Доктрины развития общероссийской отраслевой системы социального партнерства в ЖКХ РФ (далее – Документ)

Направленность Документа

Документ определяет дальнейшее развитие и совершенствование порядка организации и функционирования ФОССП и РОССП с учётом региональных особенностей и направлен на содействие многоуровневому коллективно-договорному регулированию социально-трудовых и иных непосредственно связанных отношений, согласование социально-трудовых и экономических интересов работников отрасли, работодателей ЖКХ и органов публичной власти.

Задачи ОООР ЖКК

Укрепление и развитие социального партнерства в отрасли ЖКХ на территории РФ путем создания эффективной ФОССП, способствующей обеспечению баланса интересов работников, работодателей, органов публичной власти по вопросам регулирования социально-трудовых и экономических отношений.

Документ направлен на обеспечение функционирования и развития ФОССП, интегрированной в национальную систему социального партнерства на основе создания и/или развития РОССП, представленных полномочными социальными партнерами регионального уровня, в лице региональных организаций Профсоюза жизнеобеспечения и РООР ЖКХ.

Среди основных задач, решение которых предполагается в рамках функционирования ФОССП, необходимо выделить следующие:

- Подготовка предложений по корректировке федеральной и региональной политики в сфере труда по вопросу регулирования социально-трудовых и экономических отношений в ЖКХ.
- Разработка (совершенствование) принципов социального партнерства и путей внедрения их в практику трудовых отношений в сфере ЖКХ.
- Обеспечение занятости, охраны и безопасности труда и профессионального обучения работников, сохранение трудового потенциала отрасли.
- Совершенствование существующих и разработка новых форм социального партнерства в ЖКХ.
- Разработка комплекса мероприятий и мер, направленных на обеспечение реализации Доктрины развития ФОССП.
- Поднятие значимости Общероссийской отраслевой комиссии в выработке эффективных механизмов разрешения коллективных трудовых споров в сфере ЖКХ на любых этапах их развития.
- Инициирование процесса формирования действенных РОССП.

- Формирование системы выявления потребностей (проблематики), соблюдения интересов отраслевых работодателей и работников при функционировании ФОССП и РОССП.

Формирование системы функционирования ФОССП

(ОООР ЖКК совместно с Профсоюзом жизнеобеспечения)

- Формирование и реализация информационной политики ФОССП, на основе регулярной информационной компании для участников и потенциальных участников ФОССП, органов публичной власти в целях обеспечения эффективности взаимодействия.

- Установление единых подходов при регулировании социально-трудовых и экономических отношений в отрасли. Реализация на практике мер по увеличению влияния ФОССП на повышение экономической эффективности деятельности Организаций ЖКХ, а также поддержанию социальной стабильности в сфере ЖКХ при одновременном обеспечении повышения качества и доступности предоставляемых жилищно-коммунальных услуг и достойной заработной платы работников.

- Планомерная и последовательная реализация ФОТС, обеспечение контроля за его реализацией.

- Вовлечение работодателей и работников отрасли в процесс функционирования ФОССП и РОССП.

- Организация работы по защите экономических интересов участников ФОССП в различных инстанциях, построение и внедрение системы проведения экспертиз экономической обоснованности цен и тарифов на услуги ЖКХ.

- Содействие приведению в соответствие с трудовым законодательством, в том числе с ФОТС систем оплаты труда в Организациях ЖКХ на базе Нормативно-методических основ формирования расходов на персонал в сфере ЖКХ.

- Активизация усилий по созданию действующей стороны, представляющей Организации ЖКХ в РОССП в лице РООР ЖКХ. Создание рабочих групп в субъектах РФ для активизации РОССП.

- Формирование ФОССП по линии работодателей по принципу вертикальной интеграции путем членства РООР ЖКХ в ОООР ЖКК.

- Обеспечение обязательного учета органами публичной власти параметров, предусмотренных ФОТС и РОТС, в процессе ценообразования на ресурсы и услуги ресурсоснабжающих и управляющих организаций ЖКХ.

- Лоббирование нормативных правовых механизмов по стимулированию социально ориентированных работодателей ЖКХ, 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 и профсоюзные взносы в организации Профсоюза жизнеобеспечения, расходы на культурно-массовую работу в интересах трудового коллектива, иные подобные расходы) в необходимую валовую выручку организаций, осуществляющих регулируемые виды деятельности.

- Инициирование рассмотрения вопросов ФОССП на заседаниях РТК и вопросов РОССП на заседаниях Региональных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений.

- Активизация деятельности Общероссийской отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых и экономических отношений в ЖКХ РФ, образованной на паритетных началах ОООР ЖКК и Профсоюзом жизнеобеспечения.

- Формализация правовой основы функционирования ФОССП – ОООР ЖКК и Профсоюз жизнеобеспечения разрабатывают и утверждают в установленном законодательством порядке правовые акты и методические документы ФОССП: ФОТС, положения, порядки и иную документацию.

- Активное привлечение федеральных органов исполнительной власти для решения отраслевой проблематики.

- Содействие в рамках реализации Соглашения от 25.09.2017 между Рострудом, ОООР ЖКК и Профсоюзом жизнеобеспечения профилактике нарушений трудового законодательства и ФОТС и осуществлению мероприятий федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства, ФОТС, нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права:

- по деятельности, действиям (бездействию) Организаций ЖКХ (работодателей) 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.

- Внедрение риск-ориентированных механизмов в сфере социально-трудовых отношений в ЖКХ, в том числе по охране труда.

Основные направления деятельности участников ФОССП в субъектах РФ в целях развития РОССП

В экономической сфере:

- консолидация предпринимательских объединений (СРО, союзов и ассоциаций и т.д.) в сфере ЖКХ по организации взаимодействия в отраслевых интересах;

- обеспечение принципов социального партнерства при ценообразовании услуг и ресурсов Организаций ЖКХ;

- участие Организаций ЖКХ и региональных и первичных профсоюзных организаций в разработке и реализации экономической политики субъектов РФ;

В социальной сфере:

- участие Организаций ЖКХ и региональных и первичных профсоюзных организаций в разработке и реализации социально-трудовой политики субъектов РФ;

- привлечение представителей работников и работодателей отрасли к решению вопросов занятости, обучения, переподготовки и оценке квалификации работников.

В рамках системы социального партнерства:

- активизация деятельности по созданию РООР ЖКХ на региональных уровнях социального партнерства, а также приведение уставов действующих объединений работодателей в соответствие с требованиями ТК РФ и Федерального Закона «Об объединениях работодателей»;

- совершенствование содержательной части соглашений всех уровней и коллективных договоров в целях улучшения отраженных в этих правовых актах условий для работников и работодателей (по оплате, охране и нормированию труда и прочим социально-трудовым аспектам), а также расширение сферы их действия;

- совершенствование досудебных институтов и механизмов защиты трудовых прав работников и интересов работодателей, связанных с регулированием социально-трудовых и экономических отношений;

- повышение действенности контроля социальных партнёров за соблюдением трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и ФОТС с привлечением соответствующих органов по труду;
- активизация работы профсоюзных комитетов по осуществлению конструктивного взаимодействия с представителями работодателей по решению повседневных и перспективных вопросов регулирования социально-трудовой жизни в коллективе, прежде всего на основе ФОТС, иных соглашений социального партнерства и заключенных коллективных договоров.

Добиться решения этих задач возможно путем:

- подготовки методических рекомендаций и положений о работе участников системы социального партнерства;
- распространения положительного опыта по развитию ФОССП и РОССП, снижению социальной напряженности и конфликтности на разных уровнях;
- периодическое обсуждение актуальных вопросов функционирования ФОССП и РОССП на конференциях, совещаниях, семинарах;
- привлечение средств массовой информации, выпуск специальных сборников.

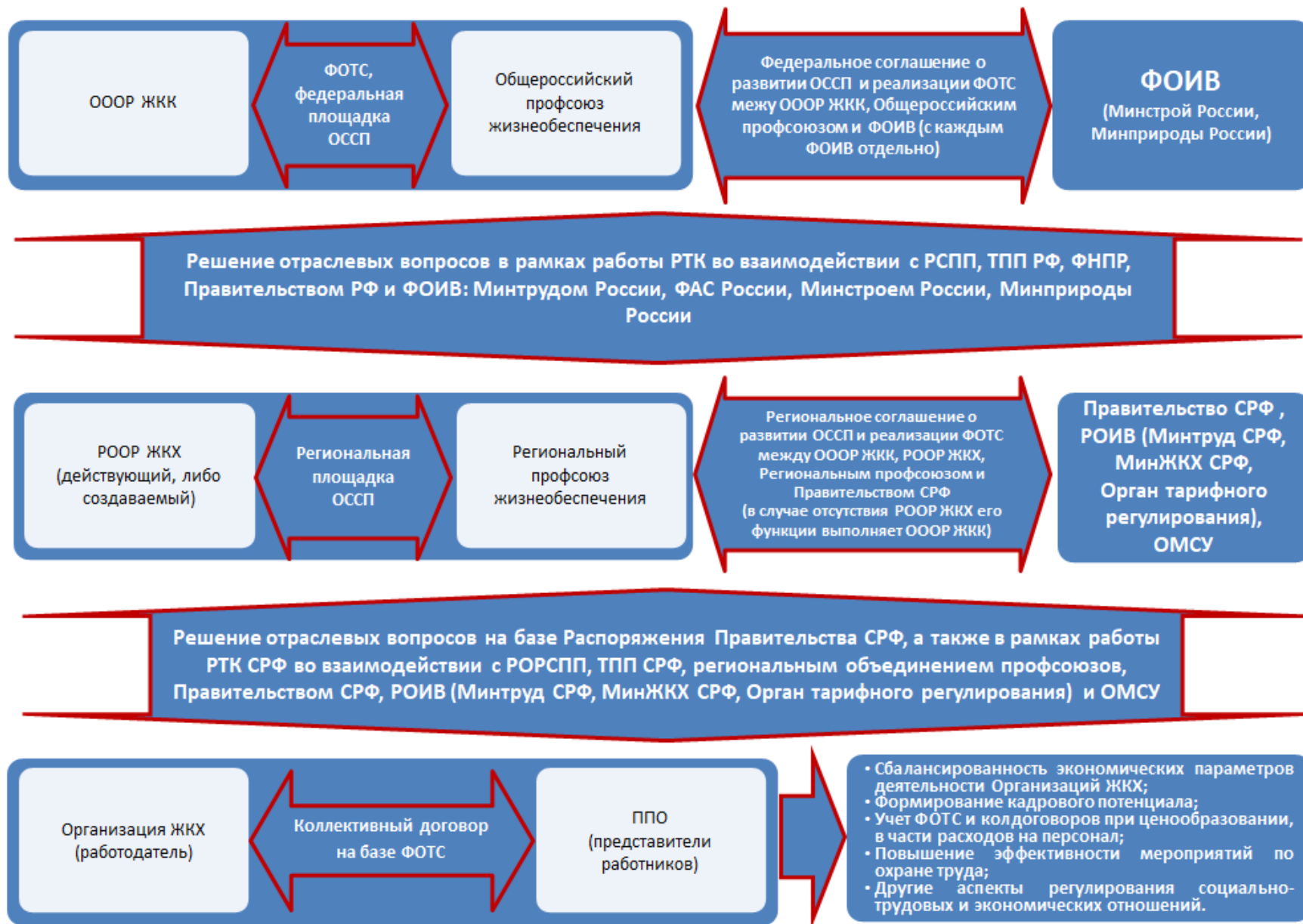
Базовый принцип реализации Доктрины

Базовый принцип, определяющий построение механизма реализации Доктрины – принцип «баланса интересов», который подразумевает соблюдение интересов всех сторон социального партнерства (работников, работодателей, органов публичной власти).

В рамках базового принципа, механизм реализации Доктрины предполагается осуществлять на основе модели развития РОССП, интегрированных в ФОССП (приложение № 2), прилагая усилия:

- по разработке и продвижению проектов, соответствующих нормативных правовых актов, направленных на дальнейшее развитие и совершенствование национальной системы социального партнерства, ФОССП и РОССП;
- для разработки в отрасли проектов ФОТС и РОТС, заключение этих соглашений и их последовательная реализация, при этом РОТС, другие соглашения более низкого уровня и коллективные договоры не должны ухудшать параметры ФОТС;
- по развитию связей РТК и региональных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений с Общероссийской отраслевой комиссией, сформированной на паритетных началах ОООР ЖКК и Профсоюзом жизнеобеспечения;
- по улучшению информационного и организационно-методического обеспечения ФОССП и РОССП;
- по проведению различных конференций, конкурсов, семинаров, круглых столов по обсуждению актуальных вопросов, связанных с дальнейшим развитием ФОССП и РОССП;
- по оказанию организационной и методической помощи органам публичной власти для совершенствования законодательства в части реализации принципов социального партнерства и функционирования ФОССП и РОССП;
- по совершенствованию системы коллективно-договорного процесса;
- по включению вопросов ЖКХ в планы деятельности РТК и региональных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, в том числе в части хода реализации ФОТС и РОТС, оптимизации системы нормирования и оплаты труда;
- по подготовке материалов, посвященных развитию ФОССП и РОССП для регулярной публикации этих материалов в журнале «ЖКХЭксперт: экономика и право»;
- по организации работы для систематического освещения на телевидении и радио проблем в сфере социально-трудовых отношений и позиции участников ФОССП и РОССП.

Приложение №2. Модель развития ФОССП и интегрированных в нее РОССП



Приложение №3. Алгоритм внедрения модели развития РОССП

- Модель развития РОССП «Соглашение – Распоряжение – План»
<http://портал.ооржкк.рф/model-sozdaniya-regionalnoy-ossip-integrirovannoy-v-obshcherossiyskuyu-ossip.php>;
- Рассмотрение модели развития РОССП региональными органами власти по труду, по ЖКХ, другими РОИВ с участием ООП ЖКХ (при наличии в СРФ) и Регионального профсоюза жизнеобеспечения;
- Вынесение модели развития РОССП на утверждение региональной Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (РТК СРФ);
- Согласование и утверждение Регионального соглашения о развитии региональной ОССП и реализации ФОТС, вовлечение в эти процессы ООП ЖКХ и Профсоюза.
Разработан типовой проект Соглашения, требующий доработки в контексте региональных особенностей с участием ООП ЖКХ (при его наличии)
<http://портал.ооржкк.рф/upload/ПРОЕКТ%20СОГЛАШЕНИЯ%20ОССП.doc>,
без участия ООП ЖКХ (при его отсутствии), но также в целях его создания
[http://портал.ооржкк.рф/upload/ПРОЕКТ%20СОГЛАШЕНИЯ%20ОССП%20\(трехстороннее\).doc](http://портал.ооржкк.рф/upload/ПРОЕКТ%20СОГЛАШЕНИЯ%20ОССП%20(трехстороннее).doc);
- Принятие регионального акта, определяющего порядок функционирования и развития РОССП и взаимодействия ООП ЖКХ, заинтересованных РОИВ, ОМСУ и профсоюзных и иных организаций в виде распоряжения Правительства субъекта РФ (далее – Распоряжение).
Разработан типовой проект Распоряжения, требующий доработки в контексте региональных особенностей
<http://портал.ооржкк.рф/upload/Проект%20распорядительного%20акта%20СРФ%20по%20ОССП.docx>;
- В рамках реализации Распоряжения, разработка и утверждение Плана действий по развитию РОССП, в том числе создание или активизацию деятельности ООП ЖКХ, как социального партнера Регионального профсоюза жизнеобеспечения.
Разработан типовой проект плана
<http://портал.ооржкк.рф/upload/ПЛАН%20ОССП.docx>;
- Осуществление контроля за функционированием РОССП.

Примечание: внедрение модели позволит установить единообразие подходов к процессам развития предпринимательства, регулирования социально-трудовых и экономических отношений, в том числе в рамках государственного тарифного регулирования коммунальных услуг и ценообразования жилищных услуг, нормализовать ситуацию по оплате, нормированию и охране труда, поднять престиж отрасли и ее работников.

Приложение №4. Информационные материалы

Социальное партнерство в сфере труда (далее – социальное партнерство) – система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования социально-трудовых отношений (далее – СТО) и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Функционирование отраслевой системы социального партнерства в ЖКХ – это способ интеграции интересов работодателей и работников сферы ЖКХ, органов публичной власти, а также механизм разрешения возникающих между ними противоречий, основанный на достижении согласия и исключающий конфронтацию. В этом смысле функционирование ФОССП и РОССП является формой регулирования СТО и связанных с ними экономических отношений, при которой предпочтение отдается взаимным консультациям и достижению консенсуса интересов работников и Организаций ЖКХ.

Функционирование и развитие ФОССП и РОССП регулируется статьями 22, 24, 25, 27, 31, 33, 48 и другими нормами ТК РФ.

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.

Представители работников. В РФ, согласно ст. 31 ТК РФ основным представителем работников являются профессиональные союзы. Российское законодательство признает также возможность создания иных (помимо профсоюзных) представительных органов.

Представители работодателей. На основании статьи 33 ТК РФ интересы работодателя на локальном уровне при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем представляют руководитель Организации ЖКХ, работодатель – индивидуальный предприниматель или уполномоченные ими лица.

Для сферы ЖКХ 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: на федеральном уровне ОООР ЖКК, на региональном уровне РООР ЖКХ, являющиеся членами ОООР ЖКК.

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

Правовое регулирование социального партнерства в ЖКХ РФ

На национальном (не отраслевом) уровне правовым актом регулирования СТО является Генеральное соглашение.

Социальное партнерство в ЖКХ, включающее право на участие работодателей, их объединений, в лице ОООР ЖКК на федеральном уровне и РООР ЖКХ на региональном уровне и работников, в лице Профсоюза жизнеобеспечения на федеральном уровне и его региональных организаций на уровне СРФ в договорном регулировании СТО и иных непосредственно связанных с ними отношений, признается в ст. 2 ТК РФ одним из принципов правового регулирования трудовых отношений.

В сфере ЖКХ РФ это регулирование реализуется:

- на общероссийском уровне – ФОТС, являющееся подзаконным ТК РФ правовым актом;

- на региональном уровне – РОТС;
- на локальном уровне (уровне Организации ЖКХ) – коллективным договором.

Принципы социального партнерства определены в статье 24 ТК РФ.

Причем добровольность принятия сторонами на себя обязательств трансформируется в обязательность выполнения условий ФОТС в момент, когда оно начинает действовать в отношении работодателей и работников на основании распространения на основании ст.48 ТК РФ письмом федерального органа исполнительной власти по труду. В этом случае ФОТС приобретает императивный характер исполнения комплекса его положений.

Формы социального партнерства поименованы в ст. 27 ТК РФ.

Коллективные переговоры. 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.

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.

Содержание и структура коллективного договора и соглашения определяются сторонами.

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).

Коллективные договоры, соглашения заключаются на определенный срок не более трех лет. Стороны имеют право один раз продлить действие соглашения на срок не более трех лет.

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

Контроль за выполнением коллективного договора, ФОТС и РОТС осуществляется 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).

Во-первых, по общему правилу ФОТС действует в отношении всех Организаций ЖКХ, находящихся в системе ФОССП и являющихся членами ОООР ЖКК или РООР ЖКХ, а также членов других некоммерческих организаций являющихся членами ОООР

ЖКК, заключившего ФОТС. При этом прекращение прямого или ассоциированного членства в ОООР ЖКК не освобождает работодателя от выполнения ФОТС, заключенного в период его членства, а работодатель, оформивший участие в ФОССП в период действия ФОТС, обязан выполнять обязательства, предусмотренные этим соглашением.

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

В-третьих, ФОТС действует в отношении Организаций ЖКХ, на которые оно 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 ФОТС, 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 нему.

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

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

После проведения указанной процедуры ФОТС действует в отношении всех работников, состоящих в трудовых отношениях с Организацииями ЖКХ, на которых распространяется соглашение. В тех случаях, когда в отношении работников действует одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашения, наиболее благоприятные для работников.

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).

К органам социального партнерства общей компетенции относятся:

- 1) на федеральном уровне – Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (далее – РТК);
- 2) на региональном уровне – Региональные трехсторонние комиссии по регулированию социально трудовых отношений;
- 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.

В рамках работы РТК проводятся консультации по вопросам, связанным с разработкой проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ, затрагивающих сферу социально-трудовых и экономических отношений.

РТК создана на основании Федерального закона от 1 мая 1999 г. № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» (далее – Закон № 92).

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 по 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 № 92):

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 № 92.

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 комиссии для 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, по которым стороны сочтут нужным проводить обсуждения. Такие случаи могут быть определены коллективными договорами, соглашениями, иными договоренностями между сторонами.

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 ФОТС, заключенному на федеральном уровне (ст. 48 ТК РФ). В случае если работодатель представляет в соответствующий федеральный орган исполнительной власти мотивированный письменный отказ присоединиться к ФОТС, к отказу должен быть приложен положительный протокол консультаций работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя, поддерживающий позицию работодателя.

Специализированными органами социального 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 – жилищные и женские комиссии, комиссии по 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).

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-работодателем.

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 непредоставление 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 как работники, так и работодатели, 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.).

Таблица

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.
Непредоставление 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 Организационными ЖКХ (их представителями) по 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.