#### 1. Социальное партнерство в сфере труда, коллективный договор и социально-партнерские соглашения

Впервые в трудовом законодательстве России признал и урегулировал социальное партнерство работников и работодателей в сфере труда Закон РФ от 11 марта 1992 г. “О коллективных договорах и соглашениях”, однако он не содержит его легального определения.

Впервые понятие легального (в законе) социального партнерства дал Трудовой кодекс (ТК) 2001 г. в ст. 23.

“Социальное партнерство – система взаимоотношений между работниками (их представителями), работодателями (их представителями), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений”.

ТК четко указал разницу между сторонами, участниками, формами и органами социального партнерства, определил его формы и понятия представителей работников и представителей работодателей, закрепил принципы социального партнерства (ст. 25-35 ТК).

Социальное партнерство ***предполагает***:

1. согласование между партнерами на высшем (национальном) уровне, как распределения доходов, так и социально-экономической политики в целом, включая разработку основных критериев и показателей социальной справедливости и мер по защите интересов субъектов трудовых отношений;
2. переговорный характер коллективно-договорного процесса и урегулирования возникающих между сторонами противоречий и разногласий;
3. наличие механизмов и институтов по согласованию интересов социальных партнеров на различных уровнях;
4. участие наемных работников в управлении предприятиями;
5. снижение уровня и смягчение остроты социальных конфликтов (в виде забастовок и локаутов) посредством применения различных методов примирения сторон.



Проведение консультаций

Выдвижение требований и предложений сторон

Участие в коллективных переговорах

Использование примирительных процедур

Оформление достигнутых договоров и соглашений

Контроль за выполнением договоров и соглашений

Рис. 1. Методы взаимодействие социальных партнеров

Система социального партнерства включает в себя следующие основные элементы:

1. совокупность постоянно и временно действующих двух-, трехсторонних органов, формируемых представителями работников, работодателей, исполнительной власти и осуществляющих взаимодействие между ними на различных уровнях регулирования социально-трудовых и связанных с ними отношений (Федерация, регионы, отрасли, территории, предприятия);
2. совокупность различных совместных документов (коллективных договоров, соглашений, решений и др.), принимаемых этими органами на основе взаимных консультаций, переговоров между сторонами, направленных на регулирование социально-трудовых отношений;
3. соответствующий порядок, формы взаимодействия, соотношения и последовательность в разработке, сроках принятия, приоритетности указанных органов и документов.

Важнейшими элементами **механизма социального партнерства** являются:

1. постоянно действующий переговорный процесс между представителями институтов социального партнерства, т. е. профсоюзов, объединений работодателей, предпринимателей и властных структур;
2. постоянно работающие органы (трехсторонние комиссии) по регулированию социально-трудовых отношений;
3. установление и соблюдение процедур согласования интересов и позиций сторон;
4. кодификация отношений партнерства в законах РФ, субъектов Федерации, в нормативных документах органов государственного управления;
5. системы контроля за выполнением принятых договоров и соглашений;
6. работа экспертов партнерских отношений, анализирующих состояние и перспективы развития системы социального партнерства;
7. доведение идей социального партнерства до широких слоев трудящихся.

Основными принципами социального партнерства, закрепленными в ст. 24 ТК, являются:

– *соблюдение норм законодательства:* все стороны и их представители должны соблюдать не только Кодекс, законы, но и другие нормы трудового законодательства;

– *полномочность представителей сторон:* требуется документальное письменное подтверждение, что данное лицо является представителем такой-то стороны с такими-то полномочиями;

*– равноправие сторон* как в инициативе переговоров, их ведении и подписании коллективных договоров и соглашений, так и в контроле за их выполнением;

– *уважение и учет* интересов сторон;

– *заинтересованность* сторон в участии в договорных отношениях;

– *свобода выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективных договоров и соглашений:* содержание коллективных договоров и соглашений определяют сами стороны свободно без всякого внешнего давления на них; запрещается всякое вмешательство, ограничивающее права сторон, особенно работников (ст. 5);

– *добровольность принятия обязательств:* каждая сторона принимает на себя обязательства по коллективному договору или социально-партнерскому соглашению путем консенсуса, уступая друг другу, но добровольно, т.е. одна сторона может и не принять на себя обязательство, какое хочет иметь другая сторона в договоре, соглашении (данный принцип связан с предыдущим, поскольку без свободы не может быть и добровольности сторон);

– *реальность принимаемых сторонами на себя обязательств:* сторона должна брать на себя по договору, соглашению такое обязательство, которое она реально способна исполнить, и не принимать декларации в виде обязательств (данный принцип тесно связан с предыдущим);

– *систематичность контроля* за выполнением коллективных договоров, соглашений;

– *обязательность выполнения* коллективных договоров, соглашений и ответственность за их невыполнение.

Целью как коллективного договора, так и соглашений является установление такого договорного регулирования социально-трудовых отношений при согласовании интересов сторон, чтобы оно было выше по уровню, чем предусмотрено законодательством (табл. 1).

Коллективный договор – *это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками с работодателем* в лице их представителей (ст. 40 ТК).

В этом легальном понятии кратко указаны стороны и содержание коллективного договора. Это всегда двусторонний акт.

Таблица 1

Система социального партнерства в РФ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Уровни коллективно-договорного регулирования | Виды соглашений | Участники соглашений |
| Федеральный | Генеральное | Общероссийские объединения работодателей;  Общероссийские объединения профсоюзов;  Правительство РФ |
|  | Отраслевое (тарифное);  Профессиональное (тарифное) | Министерства, комитеты,  объединения работодателей;  Отраслевые объединения профсоюзов; |
| Субъект РФ (республика, край, область, автономная область, города федерального значения, автономный округ) | Специальное;  Региональные;  Отраслевые;  межотраслевые | Объединения работодателей субъектов РФ;  Объединения профсоюзов субъекта РФ;  Орган исполнительной власти РФ |
| Территориальный (район, город) | Профессиональные (тарифные);  Территориальные | Территориальные объединения (организации) работодателей;  Территориальные объединения (организации) профсоюзов;  Органы исполнительной власти (местного самоуправления) |
| Предприятия | Коллективный договор | Представительные органы работников (профсоюз, совет трудового коллектива и др.); руководитель предприятия или иное уполномоченное лицо |

*Значение* коллективного договора состоит в том, что этот правовой акт регулирует условия труда и быта работников при активном участии самих работников. Одновременно он является наиболее практически значимой формой социального партнерства, а также средством укрепления дисциплины труда (работники берут обязательства и в этой области) и направлен на совершенствование производства, улучшение качества выпускаемой продукции, организации труда, повышение его производительности. В этом и состоит народнохозяйственное, производственное значение этого договора.

Сторонами коллективного договора являются работники одной какой-то организации, т.е. трудовой коллектив, от имени которого выступают их представители, и работодатель, представителем которого по уставу организации является ее руководитель.

От сторон коллективного договора надо отличать лиц, которые указаны в договоре как конкретные исполнители определенных обязательств сторон. Их принято называть *субъектами-исполнителями* коллективного договора.

Моментом начала коллективных переговоров является дата издания приказа руководителя организации, согласованного с соответствующим представителем работников, о формировании комиссии для переговоров и разработки коллективного договора. Инициатором заключения и изменения коллективного договора вправе выступать любая его сторона, но решение об этом принимает трудовой коллектив, профсоюзный орган.

Структуру и содержание коллективного договора определяют сами стороны через своих представителей.

*Содержанием коллективного договора* являются условия, определяющие права и обязанности сторон и ответственность за их нарушение. По их характеру все условия могут быть разделены на три вида:

– *нормативные,* закрепляющие локальные нормы трудового права о различных льготах, преимуществах, предоставляемых отдельным категориям работников за счет средств данной организации (дополнительные отпуска, выходные дни, различные доплаты, виды, системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, производственные надбавки к пенсиям, дополнительные права профкома организации и иные сверх законодательства права и льготы). Статья 41 ТК более подробно указывает это. Они действуют весь срок действия коллективного договора;

– *обязательственные,* закрепляющие конкретные обязательства администрации (работодателя) по улучшению условий труда и быта работников, которые действуют до их выполнения и погашаются обычно раньше срока окончания коллективного договора;

– *организационные –* о сроках действия коллективного договора, о проверке его выполнения и отчетах сторон об этом, о порядке его изменения и пересмотра и т.п.

По *структуре коллективные договоры* могут содержать от двух до восьми и более разделов (как договорятся стороны). Но почти во всех договорах есть разделы об оплате, охране труда, о повышении квалификации. Частью договора являются приложения к нему, конкретизирующие по цехам, подразделениям меры по улучшению условий и охраны труда, а также различные положения по премиальным системам оплаты труда, премиям по итогам работы за год и т.д.

*Контроль за выполнением коллективного договора* осуществляют стороны и их представители, а также органы по труду. Стороны отчитываются о выполнении договора на общем собрании (конференции) трудового коллектива.

**Соглашение** – это правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, заключаемый на уровне Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, отрасли, территории.Это понятие соглашения указывает на его стороны, предмет регулирования и четыре возможных уровня или вида социально-партнерских соглашений выше уровня предприятия, организации.

Соглашение – это вид правового договора коллективного значения представителей работников и работодателей с участием представителей органа исполнительной власти, заключенный на централизованном уровне (Федерации или ее субъекта и др.) по вопросам социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений.

*Значение социально-партнерских соглашений* для работников в том, что они направлены на:

– улучшение условий труда работников, повышение его оплаты;

– обеспечение охраны труда и улучшение социально-бытового обслуживания работников;

– повышение законодательного минимума гарантий трудовых прав работников;

–обеспечение занятости трудящихся, их переквалификация для этого.

Виды социально-партнерских соглашений (в зависимости от уровня и их содержания):

–*генеральное* соглашение на федеральном уровне, устанавливающее общие принципы регулирования социально-трудовых отношений. Федеральный уровень может быть также и у отраслевого (межотраслевого) соглашения.

–*региональное* соглашение на уровне субъекта Российской Федерации, устанавливающее общие принципы регулирования социально-трудовых отношений для данного региона;

– *отраслевое* (межотраслевое) *тарифное соглашение,* устанавливающее нормы оплаты и другие условия труда и социальные гарантии и льготы для работников отрасли (отраслей). Отраслевое соглашение может быть не только федеральным, но и региональным;

– *территориальное соглашение,* устанавливающее условия труда, социальные гарантии и льготы, связанные с территориальными особенностями города, района, другого административно-территориального образования.

Все эти виды соглашений по договоренности сторон, участвующих в переговорах, могут быть двух- или трехсторонними (трипартизм), когда третьей стороной является соответствующий орган исполнительной власти. Соглашения, которые предусматривают какое-то бюджетное финансирование, заключаются при обязательном участии представителя соответствующего органа исполнительной власти.

*Содержание и структуру* соглашений определяют стороны в лице их представителей, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в соглашение. Проект соглашения разрабатывается в ходе коллективных переговоров о нем.

#### 2. Материальная ответственность сторон трудового правоотношения

Согласно ст. 2 Трудового Кодекса РФ (ТК РФ) каждый работник имеет право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, и на возмещение ущерба, причиненного повреждением здоровья в связи с работой; в свою очередь одной из основных обязанностей работника является бережное отношение к имуществу работодателя.

Законодательство предусматривает два вида материальной ответственности:

1) материальную ответственность работника перед работодателем;

2) материальную ответственность работодателя перед работником.

Материальной ответственности работника перед работодателем посвящена глава 39 Трудового Кодекса РФ. Материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать ущерб, причиненный работодателю.

Законодательство, устанавливая обязанность работника возмещать ущерб, причиненный работодателю, предусматривает и гарантии сохранения заработной платы работника.

Одновременно оно обязывает работодателя создавать работнику условия, необходимые для обеспечения полной сохранности вверенного ему имущества, и регулирует некоторые организационные отношения. Например, определяет порядок заключения с работниками договоров о полной материальной ответственности (ст. 244 и 245 ТК РФ).

Бережное отношение к имуществу предприятия названо в числе основных обязанностей работников (ст. 2 ТК). Ее конкретизация дана во многих специальных актах, определяющих порядок использования, хранения и реализации имущества предприятия (учреждения).

По правилам трудового законодательства материальную ответственность несут все работники, т.е. лица, состоящие в трудовых отношениях с предприятиями, независимо от их организационно-правовой формы, а также от последующего увольнения работника за причиненный им ущерб.

Материальная ответственность работника является самостоятельным видом ответственности по трудовому праву и наступает независимо от привлечения его за причиненный им ущерб к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности. Она не исключает возможности применения к работнику других мер материального воздействия.

С другой стороны, наличие у работника акций организации, где он работает, не превращает его в собственника этой организации и не означает, что такой работник перестает отвечать за ущерб, причиненный этой организации, по правилам трудового законодательства.

Материальная ответственность может быть возложена на работника лишь при одновременном наличии следующих обязательных условий:

а) прямого действительного ущерба;

б) причинной связи между действиями (или бездействием) работника и ущербом;

г) вины работника в причинении ущерба своим действием или бездействием.

В соответствии со сложившейся практикой под прямым действительным ущербом понимается, в частности, уменьшение наличного имущества предприятия вследствие утраты, ухудшения или понижения его ценности, а также необходимости произвести затраты на восстановление, приобретение имущества или иных ценностей, либо произвести излишние выплаты в результате возмещения им ущерба иным лицам (ответственность в порядке регресса).

К указанному ущербу относятся, например, недостача и порча ценностей, расходы на ремонт испорченного имущества, штрафные санкции за неисполнение хозяйственных обязательств. К излишним денежным выплатам относятся, в частности, суммы взысканных штрафов.

По гражданскому законодательству (ст. 15 ГК РФ) под убытками понимаются расходы, которые лицо, чье право нарушено, произвело или должно будет произвести для восстановления нарушенного права, утрата или повреждение его имущества (реальный ущерб).

В новых условиях хозяйствования серьезный ущерб может быть причинен предприятию путем разглашения работником доверенной ему коммерческой тайны.

Ст. 139 ГК РФ гласит, "лица, незаконными методами, получившие информацию, которая составляете служебную или коммерческую тайну, обязаны возместить причиненные убытки. Такая же обязанность возлагается на работников, разгласивших служебную или коммерческую тайну вопреки трудовому договору, в том числе контракту".

Гражданское законодательство может регулировать трудовые отношения в исключительных случаях, прямо указанных в законе. В той же статье 139 ГК РФ сказано, что информация, составляющая служебную или коммерческую тайну, защищается способами, предусмотренными не только ГК РФ, но и другими законами. В связи с этим представляется, что работник отвечает в данном случае по правилам трудового законодательства и несет материальную ответственность лишь, за прямой действительный ущерб.

Трудовое законодательство исключает ответственность работника за ущерб, который возник в результате нормального хозяйственного риска (ст. 239 ТК РФ).

Следует считать риск оправданным, если:

1) совершенное действие соответствует современным знаниям и опыту;

2) поставленная цель не могла быть достигнута иными действиями;

3) лицо, допустившее риск, приняло все возможные меры для предотвращения ущерба. Право на риск должно признаваться лишь за работником, обладающим соответствующей профессиональной подготовкой.

В равной мере исключается материальная ответственность работника за ущерб, причиненный в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия - ст. 233 ТК).

Работник признается виновным, если противоправное деяние совершено им умышленно или неосторожно. Для умысла характерным является то, что работник предвидел вредоносные последствия своего поведения и желал или сознательно допускал наступление этих последствий. Неосторожность работника, повлекшая ущерб, выражается большей частью в недостаточной предусмотрительности при исполнении трудовых обязанностей, когда работник или не предвидел отрицательных последствий своего действия или бездействия (хотя и должен был их предвидеть), или легкомысленно надеялся их предотвратить.

Для возложения ответственности на работника за ущерб правовое значение имеет любая форма вины. Однако установление умысла или неосторожности в поведении работника имеет значение при определении размера возмещаемого ущерба.

Работник должен признаваться невиновным, если при той степени заботливости и осмотрительности, какая от него требовалась в конкретных условиях, он принял все зависящие от него меры для предотвращения возникновения ущерба.

Трудовое законодательство устанавливает два основных вида материальной ответственности работников: ограниченную и полную.

**Ограниченная ответственность** состоит в обязанности работника возмещать ущерб в предусмотренных законодательством пределах. Таковым является средний месячный заработок(ст. 241 ТК). Ущерб, превышающий заранее установленный предел, не может быть взыскан с работника.

Это основной предел материальной ответственности работников. По общему правилу за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации при исполнении трудовых обязанностей, работники, по вине которых причинен ущерб, несут материальную ответственность в размере прямого действительного ущерба, но не более своего среднего месячного заработка, за исключением случаев, когда законодательством установлены иные пределы материальной ответственности.

**Полная материальная ответственность** состоит в обязанности работника возмещать ущерб в полном объеме независимо от какого-либо предела. Эта ответственность наступает лишь в случаях, указанных в законодательстве. Они предусмотрены в ст. 243 ТК РФ. Таких случаев восемь.

1) когда в соответствии с настоящим Кодексом или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;

2) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;

3) умышленного причинения ущерба;

4) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

5) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

6) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;

7) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;

8) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

Пределы материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работодателю хищением, умышленной порчей, недостачей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей, а также в тех случаях, когда фактический размер ущерба превышает его номинальный размер, устанавливаются законодательством.

Работник, причинивший ущерб, может добровольно возместить его полностью или частично (в пределах, установленных законом) путем внесения соответствующих денежных сумм в кассу предприятия.

Ст. 248 ТК предусматривает возмещение ущерба:

а) путем удержания из заработной платы работника по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

б) если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание осуществляется в судебном порядке.

Возможность уменьшения размера суммы, подлежащей взысканию в возмещение ущерба с учетом степени вины, конкретных обстоятельств и материального положения работника, относится ко всем видам материальной ответственности.

Снижение размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, не производится, если ущерб причинен преступлением, совершенным в корыстных целях.

Материальная ответственность работодателя перед работником за вред, причиненный противоправным виновным поведением администрации, в некоторых случаях и без вины, может быть следующих видов:

– за вред, причиненный работнику увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей;

– за вред в результате неполучения заработка во всех случаях незаконного лишения возможности трудиться, т.е. нарушения права на труд (незаконного отказа в приеме на работу, незаконного перевода или увольнения, задержки выдачи трудовой книжки) (ст. 234-237 ТК);

– за вред, причиненный личным вещам и другому имуществу работника (ст. 235 ТК).

Во всех этих трех случаях работодатель несет ответственность в полном размере вреда. Наиболее серьезен вред, причиненный здоровью работника. Четвертый случай Трудовой кодекс предусматривает за задержку выплаты начисленной заработной платы в ст. 235.

**3. Задача**

Токарю 3-го разряда Круглову вследствие отсутствия более квалифицированного рабочего мастер поручил изготовить изделие, многие операции обработки которого относились по сложности к работам 5-го разряда. Круглов отказался, ссылаясь на недостаточную для выполнения задания квалификацию. Пообещав повысить Круглову разряд, мастер уговорил его взяться за полученную работу. В результате деталь оказалась браком, на исправление которой пришлось затратить 15 тыс. рублей. Работодатель обратился в суд с иском о взыскании с Круглова причиненного ущерба в полном объеме.

Сформулируйте решение суда.

Трудовой кодекс не предусматривает освобождения работника от материальной ответственности за ущерб, причиненный исполнением незаконного приказа или распоряжения работодателя.

Для решения этого вопроса можно провести аналогию с уголовным законодательством, где на него дан определенный ответ.

С учетом ст.42 УК РФ можно установить, что не должно влечь материальной ответственности работника исполнение обязательного для него приказа или распоряжения работодателя, повлекшего ущерб имуществу работодателя. Ответственность за причинение ущерба должно нести лицо, отдавшее незаконные приказ или распоряжение. Неисполнение незаконных приказа или распоряжения работодателя не влечет ответственности работника.

Поэтому суд в данной ситуации должен отклонить иск работодателя. Работодатель, в свою очередь, имеет право привлечь мастера в соответствии со ст. 241 ТК к ограниченной материальной ответственности и возмещению ущерба в размере среднего месячного заработка.

**Библиографический список литературы**

Конституция Российской Федерации.

1. Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 11 марта 1992 года N 2490-1 (в ред. Федерального закона от 30.12.2001 N 196-ФЗ).
2. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года N 197-ФЗ (в ред. Федерального закона от 30.06.2003 N 86-ФЗ).
3. Федеральный закон от 12 января 1996 года N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (в ред. Федерального закона от 25.07.2002 N 116-ФЗ).
4. Постановление Правительства Российской Федерации от 14 ноября 2002 г. N 823 "О порядке утверждения перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности".
5. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации № 2 **от 17 марта 2004 г. «**О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации**».**
6. Зайкин А.Д. Российское трудовое право. - М.: Инфра М-НОРМА, 1997.
7. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. - 3-е изд., перераб. и доп. / Под ред. К.Н. Гусова. - М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2003.
8. Молодцов М.В., Крапивин О.М., Власов В.И. Трудовое право России.- М.: Юрист, 2001.
9. Сыроватская Л.А. Трудовое право. - М. Юрист, 2001.