

Информация о состоянии социального партнерства в Должанском районе

В правовом регулировании социального партнерства значительная роль отводится Трудовому кодексу Российской Федерации. Статья 23 ТК РФ определяет социальное партнерство в сфере труда как систему взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленную на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Социальное партнерство – важнейший инструмент, посредством которого работники и работодатели (их представители) реализуют свои конституционные полномочия в сфере трудовых отношений. Вопрос о развитии социального партнерства постоянно находится на контроле в администрации Должанского района.

Постоянно действующим органом, обеспечивающим социальное партнерство в районе, является районная трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений. Положение районной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений принято на 6 заседании районного Совета народных депутатов 14.12.2016 г. № 346.

В районе создан Координационный Совет профсоюзов. Председатель Координационного Совета является координатором сторон, представляющим профсоюзные организации в районной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В Должанском районе первичные профсоюзные организации созданы и действуют в сфере образования, культуры, здравоохранения, ЖКХ, торговле.

Основным документом социального партнерства является трехстороннее соглашение Должанского района между Администрацией района, Координационным Советом профсоюзных организаций и работодателями Должанского района, которое заключено 8 сентября 2015 года.

В районе действуют два соглашения в сфере образования и культуры. Согласно пунктам Соглашений выполняются положения по оплате труда, режиму рабочего времени и времени отдыха, повышению квалификации и аттестации работников, закреплению профессиональных кадров, охране труда, предупреждению производственного травматизма, социальным гарантиям и льготам работников, гарантиям прав выборных профсоюзных органов и членов Профсоюза.

Развитию и укреплению социального партнерства на уровне руководителей образовательных организаций района способствует конкурс «Лучший социальный партнер первичной профсоюзной организации»,

который проводится ежегодно с 2009 года.

Основным и наиболее действенным способом выражения социального партнерства в организации (или у индивидуального предпринимателя) является заключение коллективного договора. Статья 22 Трудового Кодекса Российской Федерации обязывает работодателя (в том числе индивидуального предпринимателя) вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым Кодексом.

Коллективный договор – это главный правовой акт, который в комплексе регулирует социально-трудовые отношения, возникающие между работником и работодателем. Кроме таких обязательных социально-значимых вопросов как оплата труда, режим труда и отдыха работников, обучение и переобучение специалистов, охрана труда работников, он позволяет значительно расширить предоставляемый государством уровень социально-трудовых гарантий, обеспечить работникам безопасные и благоприятные условия труда.

Инициатором переговоров по подготовке, заключению и изменению коллективного договора может выступить любая из сторон – как представители работников (первичная профсоюзная организация или иной представительный орган) так и работодатель (представитель работодателя).

В рамках переданных на муниципальный уровень полномочий по регистрации коллективных договоров и в соответствии со статьей 50 Трудового Кодекса Российской Федерации в районе проводится уведомительная регистрация коллективных договоров.

Подписанный сторонами коллективный договор в семидневный срок направляется в администрацию района главному специалисту по труду для уведомительной регистрации.

На сегодняшний день коллективные договоры действуют в 34 организациях. Основными причинами снижения числа колдоговоров являются ликвидация организаций, реорганизация а также, отказ сторон (работников и работодателя) от заключения коллективного договора.

По-прежнему, не заключены договора в торговле. Сложной остается задача внедрения коллективно-договорной формы взаимоотношений между работниками и работодателями в субъектах малого предпринимательства.

В процесс коллективно-договорного регулирования вовлечено 1618 работников или 72,7 % от общей численности занятых в отраслях экономики.

По отраслям экономики коллективные договоры заключены в учреждениях образования, здравоохранения, культуры, на предприятии жилищно-коммунального хозяйства, в трех организациях сельского хозяйства.

Сохранена и ежемесячно выплачивается 25-и процентная надбавка к заработной плате работникам образования за работу в сельской местности. Женщинам, работающим в сельских учреждениях, установлена 36 часовая рабочая неделя.

Социальное партнерство играет важную роль в регулировании социально-трудовых отношений в сфере охраны и условий труда.

Руководители многих организаций, испытывая финансовые затруднения, большое внимание уделяют охране труда и безопасности жизнедеятельности людей.

Ключевым моментом в вопросах охраны труда является специальная оценка условий труда. Так, на сегодняшний день специальная оценка условий труда проведена в 35 организациях Должанского района. Аттестовано 728 рабочих мест, на них заняты 1380 работников.

В ходе проведения специальной оценки условий труда для некоторых категорий работников учреждений образования выявлены вредные условия труда, им присвоен соответствующий класс опасности. Этой категории работников осуществляется надбавка к окладу.

Обучение по охране труда также является важной составляющей охраны труда в организации. В 2018 году обучение прошли 97 человек. Из них 35 руководителей и 22 специалиста, на которых возложено ведение вопросов охраны труда в организации.

Законодательство призывает вас, уважаемые работодатели, представители работников больше ориентироваться на социальное партнерство, вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор, который выступает мощным средством регулирования социально-трудовых отношений и способствует мирному урегулированию возникающих споров между работниками и работодателями. Равноправие сторон социального партнерства, выполнение взятых на себя обязательств обеспечивает стабильное как экономическое, так и социальное будущее организации.