

**Письмо Российской трехсторонней комиссии по
регулированию социально-трудовых отношений от
05.05.2009 N П27-14932-РТК**

**О направлении Рекомендаций по
взаимодействию социальных партнеров в
организации в условиях экономического
кризиса**

Федеральное законодательство

Текст документа по состоянию на июль 2011 года

В соответствии с решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29 апреля 2009 года, протокол N 4, направляются Рекомендации по взаимодействию социальных партнеров в организации в условиях экономического кризиса.

Ответственный секретарь Комиссии
В.Т.ПОНИЗОВ

Приложение

Координатор стороны Комиссии,
представляющей Правительство
Российской Федерации,
Министр здравоохранения
и социального развития
Российской Федерации
Т.А.ГОЛИКОВА

Координатор стороны Комиссии,
представляющей общероссийские
объединения работодателей,
президент Общероссийского
объединения работодателей
"Российский союз промышленников
и предпринимателей"
А.Н.ШОХИН

Координатор стороны Комиссии,
представляющей общероссийские
объединения профсоюзов,
председатель Федерации
независимых профсоюзов России
М.В.ШМАКОВ

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ СОЦИАЛЬНЫХ ПАРТНЕРОВ В ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА

В условиях экономического кризиса существенно возрастает роль социального диалога между работодателями и представляющими интересы работников профсоюзами.

Для преодоления кризисных явлений требуется выработка единых подходов социальных партнеров в области регулирования социально- трудовых отношений, направленных на сохранение конкурентоспособности организаций в период экономического кризиса, а также при выходе из него.

Цель взаимодействия социальных партнеров в этот период - согласование комплекса антикризисных мер, способствующих сохранению эффективных рабочих мест, снижению социальной напряженности в коллективах, обеспечению содействия занятости и сдерживанию массового высвобождения работников, защите их трудовых прав.

Взаимодействие социальных партнеров в этих условиях должно строиться на основе ряда принципов, прежде всего открытости и доступности информации, сбалансированности и обоснованности принятия решений, взаимной ответственности сторон, соотнесения согласованных мер с действиями социальных партнеров на территориальном (региональном), отраслевом и федеральном уровнях социального диалога.

I. Общие положения

1. Рекомендации по взаимодействию социальных партнеров в организации в условиях экономического кризиса предназначены для использования сторонами социального партнерства на уровне конкретной организации для разработки антикризисных мер в сфере регулирования социально-трудовых отношений.
2. Под сторонами социального партнерства в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации понимаются работники и работодатели в лице своих полномочных представителей.
3. Антикризисные мероприятия в сфере социально-трудовых отношений разрабатываются социальными партнерами и могут являться составной частью общего антикризисного плана, вырабатываемого руководством организации в той или иной форме.
4. Реализация комплекса антикризисных мер предусматривает участие широкого круга работников и их представителей. При этом в целях предупреждения социальных конфликтов необходимо максимально учитывать социальные интересы работников.
5. Формы антикризисных программ в сфере социально-трудовых отношений, институты их разработки и согласования могут быть различны в зависимости от особенностей конкретной организации. Прежде всего, следует использовать такие институты и процедуры согласования интересов работников и работодателя, как комиссии по заключению и контролю выполнения коллективных договоров.

При необходимости возможно формирование специальных органов взаимодействия (специальных антикризисных комиссий). Могут использоваться и иные согласованные работодателем и работниками формы выработки антикризисных мер.

II. Основные механизмы сотрудничества социальных партнеров в период

экономического кризиса

6. Взаимодействие социальных партнеров по подготовке и выполнению комплекса антикризисных мер в сфере социально-трудовых отношений осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективными договорами и соглашениями.

7. При наличии в организации коллективного договора, институтов представительства интересов работников (профсоюзной организации и (или) иных представительных органов) для подготовки и реализации комплекса антикризисных мер в сфере социально-трудовых отношений целесообразно использовать имеющиеся органы, осуществляющие согласование интересов сторон (комиссии по заключению и контролю выполнения коллективных договоров и т.п.). При согласии сторон может быть создан иной орган (антикризисная комиссия, совет и т.п.). В этом случае сторонами социального диалога должны быть определены круг задач, порядок формирования, состав и полномочия создаваемого органа, процедура подготовки предложений и порядок их утверждения.

8. Антикризисным органом (комиссией) может разрабатываться и согласовываться комплекс антикризисных мер в сфере социально-трудовых отношений (либо отдельный, либо как часть общей антикризисной программы организации).

В случае невозможности временного выполнения отдельных положений коллективного договора стороны могут вступить в переговоры по временной приостановке действия данных положений и внести соответствующие изменения в коллективный договор в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

9. Для эффективного взаимодействия социальным партнерам необходимо обеспечить: своевременное и объективное информирование сторон о социально-экономическом положении в организации и в регионе;

привлечение к решению проблем в организациях органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, компетентных в решении данных вопросов;

проведение работы по разъяснению работникам организации особенностей кризисного периода, а также намеченных мер по сохранению конкурентоспособности организации, содействию занятости и социальной защищенности работников.

10. Социальные партнеры в пределах своей компетенции содействуют предупреждению возникновения конфликтных ситуаций, способствуют разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров в досудебном порядке с использованием процедур, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

III. Разработка и реализация антикризисных мер

11. В антикризисной программе могут применяться различные меры и способы выхода из кризиса, обусловленные спецификой, условиями деятельности и финансово-экономическим состоянием организации.

12. Подготовка мероприятий, касающихся содействия занятости и сохранения кадрового потенциала организации, должна основываться на нормах трудового законодательства Российской Федерации.

13. Использование тех или иных мер должно быть согласовано в ходе соответствующих переговоров социальных партнеров. Среди возможных мер могут быть выделены следующие действия, связанные с сохранением кадрового потенциала и рабочих мест:

а) отказ от применения на определенный период сверхурочных работ, работ в выходные и

нерабочие праздничные дни;

б) временный отказ от введения совмещения профессий;

в) временное ограничение приема работников и сокращение вакансий;

г) перевод в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации высвобождаемых работников на постоянную работу на места, занимаемые работниками-совместителями;

д) перевод работников в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации на работу в другие подразделения и организации;

е) совершенствование графиков работы с введением режима неполного рабочего времени в порядке, предусмотренном трудовым законодательством;

ж) установление для отдельных категорий работников неполной рабочей недели с корректировкой размера заработной платы локальными нормативными актами организации, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации;

з) предоставление по просьбе работников (по личному заявлению) отпусков без сохранения заработной платы;

и) передача подразделениям организации для выполнения собственными силами работ, выполнявшихся ранее подрядными организациями.

В антикризисную программу могут быть также включены мероприятия, предусматривающие:

а) осуществление опережающего профессионального обучения работников, находящихся под риском увольнения;

б) переобучение, повышение квалификации работников с учетом имеющихся вакантных рабочих мест в организации, ее филиалах, в том числе на условиях совместного с органами местного самоуправления долевого финансирования программ обучения работников крупных организаций и градообразующих организаций за счет средств, предусмотренных для реализации региональных программ занятости;

в) оказание помощи в поиске работы в организациях соответствующего вида экономической деятельности, включая организации, расположенные в других регионах, при содействии органов государственной службы занятости;

г) направление работников на обучение другим профессиям в связи с возможным перепрофилированием производства;

д) установление режима неполного рабочего времени для самостоятельного поиска работы.

14. Стороны социального партнерства разрабатывают совместные мероприятия, направленные на обеспечение занятости работников, находящихся под риском увольнения, с учетом реализуемой региональной программы содействия занятости.

15. Проект комплекса (программы) антикризисных мероприятий целесообразно обсудить на общем собрании (конференции) работников, а также при необходимости с органами местного самоуправления.

В организации могут предусматриваться и другие процедуры обсуждения программы антикризисных мер, согласованные работодателем и работниками.

16. Вне зависимости от форм и методов подготовки и организации антикризисных мер в комплекс планируемых мероприятий рекомендуется включать механизмы по контролю за выполнением намеченных мер, предусматривающие ответственность сторон.

17. Программа антикризисных мер в организации может содержать иные мероприятия, в том числе в области охраны труда, обеспечивающие снижение социальной напряженности и способствующие выходу из кризиса, не противоречащие законодательству.

IV. Заключительные положения

18. Более тесное взаимодействие социальных партнеров необходимо на всех уровнях регулирования социально-трудовых отношений:

на федеральном уровне - путем проведения консультаций в рамках Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и на двусторонней основе;

на региональном и территориальном уровнях - путем участия социальных партнеров в разработке планов антикризисных мер регионов и муниципальных образований.

19. Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений и трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в субъектах Российской Федерации в рамках проведения консультаций с федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в целях снижения напряженности на рынке труда и предотвращения массового высвобождения работников в регионах предусматривают рассмотрение вопросов взаимодействия социальных партнеров в условиях экономического кризиса и на этой основе могут вносить в государственные органы исполнительной власти предложения к проектам законодательных и иных нормативных правовых актов.