**Социальное партнерство**

**Социальное партнерство в сфере труда** - 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 трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.  
 Социальное партнерство может осуществляться на различных уровнях регулирования отношений в сфере труда:

- федеральном (в Российской Федерации);- межрегиональном (в двух и более субъектах Российской Федерации);- региональном (в субъекте Российской Федерации);- отраслевом (в отрасли (отраслях));- территориальном (в муниципальном образовании);- локальном (у конкретного работодателя).

В результате реализации социального партнерства на локальном уровне заключается коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

Социальное партнерство на иных уровнях реализуется посредством заключения соглашений - правовых актов, регулирующих социально-трудовые отношения и устанавливающих общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемых между полномочными представителями работников и работодателей в пределах их компетенции (ст. 45 ТК РФ).

По договоренности сторон, участвующих в коллективных переговорах, соглашения могут быть двухсторонними и трехсторонними. Если соглашения предусматривают полное или частичное финансирование из соответствующих бюджетов, они заключаются при обязательном участии соответствующих органов исполнительной власти или органов местного самоуправления, являющихся стороной соглашения.

В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться соглашения: генеральное, межрегиональное, региональное, отраслевое (межотраслевое), территориальное и иные соглашения.

Проявить инициативу по проведению коллективных переговоров в целях заключения коллективного договора, соглашения может любая из сторон. Необоснованный отказ работодателя или лица, его представляющего, от заключения коллективного договора, соглашения влечет административную ответственность.

При определении содержания коллективного договора, соглашения действует принцип свободы выбора обсуждаемых вопросов. Вместе с тем, необходимо учитывать, что стороны не могут включать в коллективный договор либо соглашение условия, изменяющие порядок, установленный действующим законодательством, например, порядок приема на работу, привлечение к дисциплинарной и материальной ответственности и др. Кроме того, коллективный договор, соглашение не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством.  
 Как правило, стороны включают условия, регламентирующие оплату труда, рабочее время и время отдыха, улучшение условий и охраны труда, выплату пособий и компенсаций, дополнительные гарантии и льготы работникам.   
Некоторые документы могут быть оформлены в качестве приложений к коллективному договору. Обычно в виде приложений к коллективному договору оформляются положение об оплате труда, положение о премировании, правила внутреннего трудового распорядка, графики сменности, перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, положение о порядке ведения коллективных переговоров.

Коллективный договор, соглашение вступают в силу со дня подписания либо со дня, установленного в самом документе.