

Раздел 1. Основы охраны труда в Российской Федерации

Тема 1.5. Социальное партнерство в сфере труда

Вопрос 1. Социальное партнерство.

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 трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст.23 ТК РФ).

Целью социального партнерства является согласование интересов работников и работодателей, т.е. принятие решений, которые в равной степени учитывают и необходимость обеспечения эффективной деятельности организации и создания системы гарантий трудовых прав работников. Это и нормативные соглашения (коллективные договоры, соглашения), заключаемые в договорном порядке, и согласованные программы и планы, и государственные решения (законы, иные нормативные правовые акты), принимаемые с учетом мнения социальных партнеров, и локальные нормативные акты, утверждаемые совместно с представителями работников или с учетом их мнения.

Основными принципами социального партнерства являются:	
1.	равноправие сторон;
2.	уважение и учет интересов сторон;
3.	заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
4.	содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
5.	соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
6.	полномочность представителей сторон;
7.	свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;

8.	добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
9.	реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
10.	обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
11.	контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
12.	ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей.

Органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнерства в случаях, когда они выступают в качестве работодателей, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Социальное партнерство осуществляется на (ст.26 ТК РФ):	
1.	федеральном уровне , на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации;
2.	межрегиональном уровне , на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах Российской Федерации;
3.	региональном уровне , на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте Российской Федерации;
4.	отраслевом уровне , на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях);
5.	территориальном уровне , на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании;
6.	локальном уровне , на котором устанавливаются обязательства работников и работодателя в сфере труда.

Социальное партнерство осуществляется в формах:	
1.	коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;

2.	взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
3.	участия работников, их представителей в управлении организацией ;
4.	участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

В статье 28 ТК РФ определено, что особенности применения норм ТК РФ в части социального партнерства в сфере труда к государственным гражданским служащим, муниципальным служащим, работникам военных и военизированных органов и организаций, органов внутренних дел, Государственной противопожарной службы, учреждений и органов безопасности, органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, таможенных органов и дипломатических представительств Российской Федерации **устанавливаются федеральными законами.**

Представители работников и работодателей в социальном партнерстве

<i>Представители работников</i>	Представителями работников в социальном партнерстве являются: - профессиональные союзы и их объединения, - иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов, - или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных ТК РФ. Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками. Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений,
--	---

разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществлении контроля за их выполнением, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений представляют соответствующие **профсоюзы**, их территориальные организации, объединения профессиональных союзов и объединения территориальных организаций профессиональных союзов.

Первичные профсоюзные организации и их органы представляют в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников данного работодателя, являющихся членами соответствующих профсоюзов, а в случаях и порядке, которые установлены Трудовым Кодексом, - интересы всех работников данного работодателя независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

Иные представители работников. В случаях, когда работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена в порядке, установленном настоящим Кодексом, представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне, на общем собрании (конференции) работников для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель

	(представительный орган). Наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления первичными профсоюзными организациями своих полномочий.
Представители работодателей	Интересы работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем представляют руководитель организации, работодатель - индивидуальный предприниматель (лично) или уполномоченные ими лица в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами. 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 соответствующие объединения работодателей. В случае отсутствия на федеральном, межрегиональном, региональном или территориальном уровне социального партнерства отраслевого (межотраслевого) объединения работодателей его полномочия может осуществлять соответственно общероссийское, межрегиональное, региональное, территориальное объединение работодателей при условии, что состав членов такого объединения отвечает требованиям, установленным федеральным законом для соответствующего отраслевого (межотраслевого) объединения работодателей. Представителями работодателей - организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляют федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, иные

	государственные органы, органы местного самоуправления, при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществлении контроля за выполнением соглашений, формировании комиссий по регулированию социально-трудовых отношений и осуществлении их деятельности также являются соответствующие федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, иные государственные органы, органы местного самоуправления.
--	---

Органы социального партнерства

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективных договоров, соглашений, заключения коллективных договоров, соглашений, а также для организации контроля за их выполнением на всех уровнях на равноправной основе по решению сторон образуются ***комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон*** (ст.35 ТК РФ).

<i>На федеральном уровне образуется</i>	постоянно действующая <i>Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений</i> , деятельность которой осуществляется в соответствии с федеральным законом. Членами Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений являются представители общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства Российской Федерации.
<i>В субъектах Российской Федерации могут образовываться</i>	<i>трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений</i> , деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов Российской Федерации.
<i>На территориальном уровне могут образовываться</i>	<i>трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений</i> , деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов Российской Федерации, положениями об этих комиссиях, утверждаемыми представительными органами местного самоуправления.
<i>На отраслевом</i>	<i>отраслевые (межотраслевые) комиссии по регулированию</i>

(межотраслевом) уровне могут образовываться	социально-трудовых отношений. Отраслевые (межотраслевые) комиссии могут образовываться как на федеральном, так и на межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.
На локальном уровне образуется	комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

В целях согласования интересов работников (их представителей), работодателей (их представителей) и государства по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений федеральные органы государственной власти, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления **обязаны обеспечивать условия для участия** соответствующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений (в случаях, когда такие комиссии на соответствующем уровне социального партнерства не образованы, - соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей) в разработке и (или) обсуждении проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, программ социально-экономического развития, других актов органов государственной власти и органов местного самоуправления в сфере труда в порядке, установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, соглашениями.

Проекты законодательных актов, нормативных правовых и иных актов органов исполнительной власти и органов местного самоуправления в сфере труда, а также документы и материалы, необходимые для их обсуждения, **направляются на рассмотрение в соответствующие комиссии по регулированию социально-трудовых отношений** (соответствующим профсоюзам (объединениям профсоюзов) и объединениям работодателей) федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации или органами местного самоуправления, принимающими указанные акты.

Решения соответствующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений или мнения их сторон (заключения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей) по направленным им проектам законодательных актов, нормативных правовых и иных актов органов исполнительной власти и органов местного самоуправления **подлежат**

обязательному рассмотрению федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации или органами местного самоуправления, принимающими указанные акты.

Вопрос 2. Работники и их доверенные лица. Комитеты (комиссии) по охране труда. Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда.

При получении производственной травмы или профессионального заболевания работник зачастую не может самостоятельно присутствовать при их расследовании. Тогда он имеет право направить для участия в расследовании своего законного представителя или иное **доверенное лицо** (ст.229 ТК РФ).



Согласно ст.224 ТК РФ по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа создаются **комитеты (комиссии) по охране труда**. В их состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа

первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии).

Приказом Минтруда России от 22.09.2021г. №650н утверждено **Примерное положение о комитете (комиссии) по охране труда**. На его основе приказом (распоряжением) работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа утверждается положение о комитете (комиссии) по охране труда (далее - Комитет) с учетом специфики деятельности работодателя.

Комитет организует совместные действия работодателя, работников, выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора (соглашения) об охране труда.

Комитет является составным элементом системы управления охраной труда у работодателя, а также **одной из форм участия работников в управлении охраной**

труда. Работа Комитета по охране труда строится на принципах социального партнерства.

Комитет взаимодействует с органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации в области охраны труда, на территории которого осуществляет деятельность работодатель, органами государственного надзора (контроля) за соблюдением трудового законодательства указанного субъекта Российской Федерации, другими органами государственного надзора (контроля), а также с технической инспекцией труда профсоюзов.

Задачами Комитета являются:	
1.	разработка программы совместных действий работодателя, работников, профессиональных союзов и (или) иных уполномоченных представительных органов работников (при наличии таких представительных органов) по обеспечению безопасных условий труда и соблюдению требований охраны труда;
2.	участие в разработке локальных нормативных актов работодателя по охране труда;
3.	участие в организации контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
4.	проведение проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах;
5.	участие в проведении специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
6.	участие в оценке профессиональных рисков;
7.	подготовка и представление работодателю соответствующих предложений по решению проблем охраны труда на основе анализа состояния условий и охраны труда, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;
8.	участие в информировании работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, об обязанностях по соблюдению ими требований охраны труда.

Численность членов Комитета определяется в зависимости от численности работников, занятых у работодателя, организационной структуры, специфики производства и других особенностей по взаимной договоренности сторон, представляющих интересы работодателя и работников.

Выдвижение в Комитет представителей работников может осуществляться на основании решения выборного органа первичной профсоюзной организации, если он объединяет более половины работающих, или на собрании (конференции) работников организации; представители работодателя выдвигаются работодателем. Состав Комитета утверждается приказом (распоряжением) работодателя.

Комитет избирает из своего состава председателя, заместителей от каждой стороны социального партнерства и секретаря. Председателем Комитета, как правило, является непосредственно работодатель или его уполномоченный представитель, одним из заместителей является представитель выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа, секретарем - работник службы охраны труда работодателя.

Члены Комитета *проходят обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда* в порядке, установленном Правительством РФ, а расходы работодателя на оплату обучения можно возместить за счет возврата Фондом социального страхования РФ денежных средств в соответствии с *Правилами финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, утв. приказом Минтруда России от 14.07.2021г. №467н.*

Основным звеном общественного контроля за охраной труда непосредственно *в коллективах* являются *уполномоченные (доверенные) лица профсоюза по охране труда* (далее – уполномоченные). Участвуя в трудовом процессе и находясь среди работников своего производственного подразделения, уполномоченные могут осуществлять *постоянный контроль* соблюдения работодателями законодательных нормативных правовых актов об охране труда, состояния охраны труда, включая контроль за выполнением работниками их обязанностей по охране труда.

На предприятии уполномоченные должны действовать на основе Положения об уполномоченных, разработанного в соответствии с *«Типовым положением об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профессионального союза», утв. Постановлением исполкома ФНПР от 18.10.2006г. №4-3* с учетом специфики деятельности организации.

В зависимости от конкретных условий производства в структурном подразделении может быть избрано **несколько уполномоченных**. Численность, порядок избрания уполномоченных определяются коллективным договором или иным совместным решением работодателя и представительного органа работников. Срок избрания уполномоченных – **не менее двух лет**. Уполномоченные входят, как правило, **в состав комитета (комиссии) по охране труда предприятия**.

Профсоюзы, иные уполномоченные работниками представительные органы или трудовые коллективы организуют выборы уполномоченных в структурных подразделениях или на предприятии в целом. При наличии на предприятии нескольких профсоюзов, иных уполномоченных работниками представительных органов каждому из них должно быть предоставлено право выдвигать кандидатуры на выборы уполномоченных. Не рекомендуется избирать уполномоченными работников, которые по занимаемой должности несут ответственность за состояние охраны труда на предприятии.

Основные задачи уполномоченных:	
1.	Содействие созданию в организации (структурном подразделении) здоровых и безопасных условий труда, соответствующих требованиям инструкций, норм и правил по охране труда.
2.	Осуществление в организации (структурном подразделении) контроля в форме обследования и (или) наблюдения за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах.
3.	Подготовка предложений работодателю (должностному лицу) по улучшению условий и охраны труда на рабочих местах на основе проводимого анализа.
4.	Представление интересов работников при рассмотрении трудовых споров по вопросам, связанным с обязанностями работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда и правами работника на труд, в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.
5.	Информирование и консультирование работников структурных подразделений по вопросам их прав и гарантий на безопасный и здоровый труд.

Функции уполномоченных:	
1.	Проведение обследований или наблюдений за состоянием условий труда на рабочих местах и подготовка предложений должностным лицам по

	устранению выявленных нарушений.
2.	Информирование работников структурного подразделения о необходимости выполнения инструкций по охране труда, правильного применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты, содержание их в исправном состоянии, применения и использования в работе исправного и безопасного оборудования и средств производства.
3.	Осуществление контроля в структурном подразделении за ходом выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором или соглашением, и доведение до сведения должностных лиц об имеющихся недостатках по выполнению этих мероприятий в указанные договором сроки.
4.	Информирование работников структурного подразделения о проводимых мероприятиях по улучшению условий труда на рабочих местах, об отнесении условий труда на рабочих местах по степени вредности и опасности к определенному классу (оптимальному, допустимому, вредному и опасному) на основании проведенной специальной оценки условий труда.
5.	Содействие должностным лицам по обязательному прохождению работниками структурного подразделения периодических медицинских осмотров (обследований) в установленные работодателем сроки.
6.	Осуществление контроля по своевременному обеспечению работников структурного подразделения средствами индивидуальной и коллективной защиты, молоком или другими равноценными продуктами, лечебно-профилактическим питанием на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
7.	Проведение проверок и обследований машин, механизмов, транспортных средств и другого производственного оборудования, находящегося в структурном подразделении с целью определения их соответствия государственным нормативным требованиям охраны труда, а также эффективности работы вентиляционных систем и систем, обеспечивающих освещение рабочих мест, и безопасного применения технологических процессов, инструментов, сырья и материалов.
8.	Информирование работодателя (должностного лица) о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников, о каждом несчастном случае, происшедшем с работником структурного подразделения, об ухудшении их здоровья.
9.	Участие в организации первой помощи, а при необходимости оказания первой помощи пострадавшему в результате несчастного случая,

	происшедшего в структурном подразделении.
10.	Подготовка предложений работодателю, выборному органу первичной профсоюзной организации по совершенствованию инструкций по охране труда, проектам локальных нормативных актов по охране труда.
11.	Участие в расследовании происшедших в структурном подразделении аварий и несчастных случаев, а также обеспечение контроля за мероприятиями по их недопущению.

Права уполномоченных:	
1.	Осуществлять контроль в организации (структурном подразделении) за соблюдением требований инструкций, правил и норм по охране труда, локальных нормативных актов.
2.	Осуществлять проверки или обследования состояния условий и охраны труда на рабочих местах, выполнения мероприятий, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, а также по результатам расследования несчастных случаев.
3.	Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
4.	Получать информацию от работодателя и иных должностных лиц организаций о состоянии условий и охраны труда, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.
5.	Принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию производственных объектов и средств производства.
6.	Вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами организаций предложения об устранении нарушений требований охраны труда
7.	Защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе).
8.	Направлять предложения должностным лицам о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.
9.	Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением требований охраны труда, обязательств, предусмотренных

	коллективными договорами и соглашениями, изменениями условий труда.
10.	Вносить работодателю, должностному лицу и в выборный орган первичной профсоюзной организации предложения по проектам локальных нормативных правовых актов об охране труда.
11.	Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

Наблюдение (контроль) за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах уполномоченными осуществляется в соответствии с Методическими рекомендациями, утв. Постановлением исполкома ФНПР от 26.09.2007г. №4-6.

Уполномоченному выдается удостоверение установленного образца.

Уполномоченные периодически отчитываются на общем собрании трудового коллектива, избравшего их, и могут быть отозваны до истечения срока действия их полномочий по решению избравшего их органа, если они не выполняют возложенных функций или не проявляют необходимой требовательности по защите прав работников на охрану труда. За активную и добросовестную работу по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний в организации, улучшению условий труда на рабочих местах уполномоченный может быть материально и морально поощрен.

Работодатель и должностные лица несут ответственность за нарушение прав уполномоченного или воспрепятствование его законной деятельности в порядке, установленном законодательством.

Вопрос 3. Коллективный договор

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Коллективный договор может заключаться:	
<i>В организации в целом</i>	<i>В филиалах организации</i>
<i>В представительствах организации</i>	<i>В иных обособленных структурных подразделениях организации¹</i>

¹ Обособленное подразделение организации - любое территориально обособленное от нее подразделение, по месту нахождения которого оборудованы стационарные рабочие места (пункт 2 статьи 11 Налогового кодекса РФ).

Для проведения коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации работодатель наделяет необходимыми полномочиями *руководителя этого подразделения* или иное лицо в соответствии с ч.1 ст.33 ТК РФ. При этом правом представлять интересы работников наделяется *представитель работников этого подразделения*, определяемый в соответствии с правилами, предусмотренными для ведения коллективных переговоров в организации в целом (ч.2-5 ст. 37 ТК РФ).

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

В коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:	
1.	формы, системы и размеры оплаты труда;
2.	выплата пособий, компенсаций;
3.	механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
4.	занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
5.	рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
6.	улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
7.	соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;
8.	экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
9.	гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;

Признание обособленного подразделения организации таковым производится независимо от того, отражено или не отражено его создание в учредительных или иных организационно-распорядительных документах организации, и от полномочий, которыми наделяется указанное подразделение. При этом рабочее место считается стационарным, если оно создается на срок более одного месяца.

10.	оздоровление и отдых работников и членов их семей;
11.	частичная или полная оплата питания работников;
12.	контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;
13.	отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
14.	другие вопросы, определенные сторонами.

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора **в течение трех месяцев** со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами.

Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

Стороны имеют право **продлевать** действие коллективного договора **на срок не более трех лет**.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, – на всех работников соответствующего подразделения.

В течение 7 дней со дня подписания коллективный договор должен быть направлен работодателем или представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию **в соответствующий орган по труду** (ст.50 ТК РФ).

Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

При осуществлении регистрации коллективного договора, соглашения соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, соглашение, а также в соответствующую государственную инспекцию труда.

Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

Вопрос 4. Соглашение по охране труда.

Соглашение – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий **общие принципы** регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции.

По договоренности сторон, участвующих в коллективных переговорах, соглашения могут быть **двусторонними** и **трехсторонними**.

Соглашения, содержащие обязательства, финансовое обеспечение выполнения которых осуществляется за счет средств соответствующих бюджетов, заключаются при обязательном участии соответствующих органов государственной 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,
- иные соглашения.

**Генеральное
соглашение**

Устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне.

**Межрегиональное
соглашение**

Устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне двух и более субъектов Российской Федерации.

**Региональное
соглашение**

Устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта Российской Федерации.

**Отраслевое
соглашение**

Устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей). Отраслевое (межотраслевое) соглашение может заключаться на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.

**Территориальное
соглашение**

Устанавливает общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования.

Иные соглашения

Соглашения, которые могут заключаться сторонами на любом уровне социального партнерства по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

На федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства может заключаться одно трехстороннее соответственно генеральное, межрегиональное, региональное, территориальное соглашение.

Таким образом, соглашение отличается от коллективного договора тем, что коллективный договор регулирует отношения работников и работодателей на уровне предприятия, а соглашение – на федеральном уровне.

Содержание и структура соглашения определяются по договоренности между представителями сторон, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в соглашение. Соглашение должно включать в себя положения о сроке действия соглашения и порядке осуществления контроля за его выполнением.

В соглашение могут включаться взаимные обязательства сторон по следующим вопросам (ст.46 ТК РФ):	
1.	оплата труда (в том числе установление размеров минимальных тарифных ставок, окладов (должностных окладов), установление соотношения размера заработной платы и размера ее условно-постоянной части, а также определение составных частей заработной платы, включаемых в ее условно-постоянную часть, установление порядка обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы);
2.	гарантии, компенсации и льготы работникам;
3.	режимы труда и отдыха;
4.	занятость, условия высвобождения работников;
5.	подготовка и дополнительное профессиональное образование работников, в том числе в целях модернизации производства;
6.	условия и охрана труда;
7.	развитие социального партнерства, в том числе участие работников в управлении организацией;
8.	дополнительное пенсионное страхование;
9.	другие вопросы, определенные сторонами.

Проект соглашения разрабатывается **в ходе коллективных переговоров**.

Порядок, сроки разработки проекта соглашения и заключения соглашения определяются **комиссией**. Комиссия обязана распространить информацию о начале коллективных переговоров по заключению соглашения через средства массовой информации. Комиссия имеет право уведомить работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, ведущего коллективные переговоры по

разработке проекта соглашения и заключению соглашения, о начале коллективных переговоров. Работодатель, получивший указанное уведомление, обязан проинформировать об этом выборный орган первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя. Работодатель, не являющийся членом объединения работодателей, ведущего коллективные переговоры по заключению соглашения, вправе участвовать в коллективных переговорах путем вступления в члены этого объединения работодателей или в других формах, определенных этим объединением работодателей.

При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта соглашения **в течение трех месяцев** со дня начала коллективных переговоров, а при проведении коллективных переговоров по подготовке проекта генерального соглашения **в течение шести месяцев** со дня их начала стороны должны подписать соглашение на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами.

Соглашение подписывается представителями сторон.

Соглашение вступает в силу со дня его подписания сторонами либо со дня, установленного соглашением.

Срок действия соглашения определяется сторонами, но не может превышать **трех лет**. Стороны имеют право **один раз продлить** действие соглашения на срок **не более трех лет**.

Соглашение действует в отношении (ст.48 ТК РФ):

1. всех работодателей, являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение, а также являющихся членами объединений работодателей, иных некоммерческих организаций, входящих в объединение работодателей, заключившее соглашение. Прекращение членства в объединении работодателей не освобождает работодателя от выполнения соглашения, заключенного в период его членства. Работодатель, вступивший в объединение работодателей в период действия соглашения, обязан выполнять обязательства, предусмотренные этим соглашением;
2. работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение, которые уполномочили указанное объединение от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключить

	соглашение либо присоединились к соглашению после его заключения;
3.	органов государственной власти и органов местного самоуправления в пределах взятых ими на себя обязательств.
<i>Соглашение действует в отношении всех работников, состоящих в трудовых отношениях с указанными выше работодателями.</i>	

В тех случаях, когда в отношении работников действует одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для работников.

Соглашение **в течение семи дней** со дня подписания направляется работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию **в соответствующий орган по труду**. Отраслевые (межотраслевые) соглашения, заключенные на федеральном уровне социального партнерства, межрегиональные соглашения регистрируются федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, региональные и территориальные соглашения - соответствующими органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации. Законами субъектов Российской Федерации может быть предусмотрена возможность наделения органов местного самоуправления полномочиями по регистрации территориальных соглашений.

Вступление соглашения в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Как и в случае с коллективным договором, при осуществлении регистрации соглашения соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим соглашение, а также в соответствующую государственную инспекцию труда.

Условия соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения 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.

Вопрос 5. Ответственность сторон социального партнерства.

Виновное деяние	Санкция
- уклонение от участия в переговорах о заключении коллективного договора, соглашения; - нарушение установленного законом срока проведения переговоров; - необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения; - непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения; - уклонение от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах, в том числе в непредоставление помещения для проведения собрания (конференции) работников в целях выдвижения требований или создание препятствий проведению такого собрания (конференции).	административный штраф в размере от 1000 до 3000 рублей (КоАП, раздел II, гл..5, ст. 5.28, 5.29, 5.32);
- необоснованный отказ от заключения коллективного договора, соглашения; - нарушение или невыполнении обязательств по коллективному договору, соглашению.	административный штраф в размере от 3 000 до 5 000 рублей (КоАП, раздел II, гл..5, ст. 5.30, 5.31);
невыполнении обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры.	административный штраф в размере от 2000 до 4000 (КоАП, раздел II, гл..5, ст. 5.33);
увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки.	административный штраф в размере от 4000 до 5 000 рублей (КоАП, раздел II, гл..5, ст. 5.34);

Вопрос 6. Органы по рассмотрению трудовых споров.

Защита трудовых прав работников - это установленные государством средства и способы, с помощью которых осуществляется охрана трудовых прав и интересов, а также принудительное восстановление их в случае нарушения и возмещение при этом работнику в полном объеме материального ущерба и морального вреда.

Трудовой спор – это спор об установлении нового трудового субъективного права, например права на получение зарплаты в более высоком размере или льгот и преимуществ, а также спор между сторонами относительно объема их взаимных прав и обязанностей, уже установленных в нормативных правовых актах и трудовом договоре.

Основанием возникновения трудовых споров является невыполнение или ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей одним из субъектов трудового правоотношения.

Правоотношения, связанные с трудовым спором, возникают на основании поступившего в юридический орган, например **в комиссию по трудовым спорам (КТС)** или в суд **заявления о разногласии** между сторонами трудового договора по вопросам применения законодательства о труде или соглашений об условиях труда, а также по вопросам возмещения материального ущерба или компенсации морального вреда.

Завершается трудовой спор принятием судом (или КТС) **решения** о признании субъективного спора или об отказе в удовлетворении требования, а также применением санкций и других мер по предотвращению в дальнейшем неправомерных действий работодателя или работника.

Индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявляющим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

Согласно ст. 382 ТК РФ индивидуальные трудовые споры рассматриваются КТС и судами в пределах предоставленных им прав. Вопрос о том, где должен размещаться конкретный индивидуальный трудовой спор – в КТС или суде, определяется в соответствии с их подведомственностью.

По подведомственности все трудовые споры можно разделить на рассматриваемые:

- **в общем порядке**, когда КТС является обязательной первичной стадией, после которой спор может поступить на рассмотрение суда;

- *непосредственно в суде*, минуя КТС.

Отнесение трудового спора к одной из указанных выше групп означает, что другие органы или неправомочны рассматривать данный спор, или могут его рассмотреть только после того, как он был рассмотрен первоначально КТС. Правильное определение подведомственности конкретного трудового спора играет большую практическую роль, поскольку решение спора некомпетентным органом не имеет юридической силы и не может быть исполнено в предусмотренном порядке.

Если трудовой спор индивидуальный, то устанавливается *его характер* – о применении трудового законодательства или о введении новых условий труда по соглашению субъектов трудового договора, затем определяется, из какого правоотношения он (спор) вытекает.

Индивидуальный спор об установлении новых условий труда не подведомствен ни КТС, ни суду, хотя возник из трудового правоотношения. Споры из правоотношений, тесно связанных с трудовыми отношениями, также неподведомственны КТС и суду, например споры о применении законодательства о пенсиях и пособиях, т.к. эти отношения регулируются законами социального обеспечения.

Установленный порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров, включая их подведомственность, *не лишает работника права* обращаться в вышестоящий орган в порядке подчиненности или в суд с жалобой на действия (бездействие) конкретного руководителя организации. Работник вправе обжаловать незаконные действия работодателя в иные органы, например в прокуратуру, органы федеральной инспекции труда и в другие структуры, осуществляющие надзор и контроль соблюдения законодательства о труде и об охране труда.

Необходимо учитывать также действие на территории РФ *Федерального закона от 17.12.1998г. №188-ФЗ «О мировых судьях в Российской Федерации»*.

Конституция Российской Федерации закрепляет обязанность государства и правоохранительных органов защищать права работников. Поэтому каждый работник, если считает свои трудовые права нарушенными, имеет право на квалифицированную юридическую помощь и, прежде всего, на судебную защиту.

Список литературы:

1. Трудовой кодекс РФ;

