



**ОБЩИЕ ВОПРОСЫ  
ОХРАНЫ ТРУДА  
И ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ  
СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ  
ОХРАНОЙ ТРУДА**

Курс лекций для обучения работников  
по охране труда

**Надежда Лаврова**  
**Общие вопросы охраны труда  
и функционирования системы  
управления охраной труда.  
Курс лекций для обучения  
работников по охране труда**

*[http://www.litres.ru/pages/biblio\\_book/?art=67935185](http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=67935185)  
ISBN 9785005683298*

**Аннотация**

Курс лекций разработан на основе требований, установленных Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 №2464. В книге представлен материал, разработанный в соответствии с перечнем тем для обучения по общим вопросам охраны труда, даны практические советы по оформлению документации и проведению процедур по охране труда, разобраны спорные ситуации. При подготовке материала проанализированы и использованы изменения нормативно-правовой базы в сфере охраны труда, вступившие в силу в 2022 году.

# Содержание

1. Основы охраны труда в Российской Федерации	6
1.1 Основные понятия охраны труда	6
1.2 Нормативно-правовые основы охраны труда	15
1.2.1 Нормативно-правовые акты по охране труда	15
1.2.2 Нормативно-техническая документация по охране труда	36
1.2.3 Система стандартов безопасности труда (ССБТ)	38
1.3 Государственная политика в области охраны труда	42
1.4 Обеспечение прав работников на охрану труда	48
1.4.1 Основные права работников в области охраны труда	48
1.4.2 Основные обязанности работников в области охраны труда	53
1.5 Объединения работников	56
1.5.1 Работники и их объединения как субъекты трудового права	56
1.5.2 Профессиональные союзы	62

1.5.3	Функции профсоюзов	69
1.5.4	Права профсоюзов	72
1.6	Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда	76
1.6.1	Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства	76
1.6.2	Государственный контроль (надзор) за соблюдением требований по безопасному ведению работ в отдельных сферах деятельности	89
1.6.3	Ведомственный контроль (надзор) за соблюдением законодательства об охране труда	93
1.6.4	Прокуратура Российской Федерации	93
1.6.5	Технические инспекции труда	94
1.7	Социальное партнерство в сфере труда	100
1.7.1	Понятие, принципы и стороны социального партнёрства в сфере труда	100
1.7.2	Представители работников и работодателей в	108
1.7.3	Органы социального партнерства	114
1.7.4	Коллективные переговоры	119
1.7.5	Коллективные договоры и соглашения	127
	Конец ознакомительного фрагмента.	142

**Общие вопросы охраны  
труда и функционирования  
системы управления  
охраной труда**

**Курс лекций для обучения  
работников по охране труда**

*Составитель* Надежда Лаврова

ISBN 978-5-0056-8329-8

Создано в интеллектуальной издательской системе Ridero

# **1. Основы охраны труда в Российской Федерации**

## **1.1 Основные понятия охраны труда**

Охрана труда может рассматриваться в трех аспектах:

1. Охрана труда институт трудового права.
2. Охрана труда как элемент трудового правоотношения.
3. Охрана труда как субъективное право работника.

Как институт трудового права охрана труда – это совокупность правовых норм, направленных на обеспечение безопасных и здоровых условий труда работников.

Как элемент трудового правоотношения охрана труда представляет собой встречные права и обязанности работника и работодателя (администрации предприятия или организации) по соблюдению требований безопасности труда, безопасной эксплуатации техники и безопасного осуществления технологических процессов.

В качестве субъективного права работников охрана труда состоит в законодательном закреплении такого положения работников, при котором ему должны быть обеспечены безопасные и здоровые условия труда. Это право реализуется в конкретных трудовых правоотношениях. Субъектив-

ное право каждого работника – право на безопасные и здоровые условия труда при осуществлении той трудовой функции, которую он обязался выполнять по трудовому договору.

Основная задача охраны труда – профилактика и предотвращение производственного травматизма, профессиональных заболеваний и минимизация социальных последствий.

Другими словами, основная задача охраны труда заключается в том, чтобы обеспечить на каждом рабочем месте социально приемлемый риск.

**Охрана труда – это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия (ст. 209 Трудового кодекса РФ), образующие механизм реализации конституционного права граждан на труд (ст. 37 Конституции РФ) в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены.**

Правовые мероприятия по охране труда заключаются в создании системы правовых норм, устанавливающих стандарты безопасных и здоровых условий труда и правовых средств по обеспечению их соблюдения. Эта система правовых норм основывается на Конституции РФ и включает законы, подзаконные нормативные акты, а также локальные нормативные акты, принимаемые в конкретных организациях.

Социально-экономические мероприятия по охране труда включают меры государственного стимулирования работодателей по повышению уровня охраны труда, установление компенсаций и льгот при выполнении работ во вредных и опасных условиях труда, защиту отдельных, наименее социально защищенных категорий работников, обязательное социальное страхование и выплату компенсаций при возникновении профессиональных заболеваний и производственных травмах.

Организационно-технические мероприятия по охране труда заключаются в создании системы управления охраной труда – единого комплекса взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели в области охраны труда в конкретной организации и процедуры по достижению этих целей.

Санитарно-гигиенические мероприятия по охране труда заключаются в проведении работ, направленных на снижение уровня воздействия на работников вредных и опасных производственных факторов с целью обеспечения благоприятных условий труда и предотвращения профессиональных заболеваний.

Лечебно-профилактические мероприятия по охране труда включают организацию предварительных, периодических и внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, выдачу молока и лечебно-профилактического питания.

Реабилитационные мероприятия по охране труда заключаются в осуществлении комплекса мер, направленных на восстановление здоровья и трудоспособности работников, пострадавших в результате несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний.

**Социальной сущностью** охраны труда является поддержание здоровья и трудоспособности экономически активного населения на максимально возможном уровне, а также социальная защита пострадавших на производстве и членов их семей.

**Экономической сущностью** охраны труда является минимизация потерь общества при осуществлении им производственной деятельности путем предотвращения случаев производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Создание и применение таковых направлений означает переход от низкоэффективного метода реагирования на многочисленные случаи производственного травматизма и профессиональных заболеваний к методу современного устранения их причин – нейтрализации и предотвращению профессиональных рисков, т.е. к управлению профессиональными рисками.

В целях создания механизма управления профессиональными рисками в последние годы проводится значительная работа по приведению Трудового кодекса РФ и иных нормативных правовых актов в соответствие с новым порядком

организации охраны труда в производственных организациях, вызванных к жизни переходом к управлению профессиональными рисками.

В последние годы разработано значительное количество нормативных правовых актов: утверждены новый порядок проведения специальной оценки условий труда, прохождения работниками обязательных медицинских осмотров, аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда и др.

Охрана труда охватывает практически все отношения между работодателем и работником вплоть до оснащения его рабочего места, продолжительности рабочего дня, перерывов для отдыха, отпусков, обеспечения специальной одеждой и обувью, профилактическим питанием и т. д.

Основным нормативно-правовым актом, регулирующим отношения в сфере трудового законодательства, является **«Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 №197-ФЗ** (ред. от 25.02.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2022) (далее – ТК РФ). Унификация применяемых в ТК РФ основных понятий является непременным условием их правильного и единообразного применения как работодателями и работниками, так и органами государственного управления, судами и т. д. Вместе с тем, что не менее важно, унификация понятий является условием разработки и единообразного применения государственных нормативных требований охраны труда.

Для целей законодательства об охране труда используются (ст. 209 ТК РФ) следующие основные понятия:

– охрана труда – это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия;

– условия труда – совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника;

– вредный производственный фактор – производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию;

– опасный производственный фактор – производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме;

– безопасные условия труда – условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов;

– рабочее место – место, где работник должен находиться или в которое ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя;

– средства индивидуальной и коллективной защиты работников – технические средства, используемые для предот-

вращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения;

– сертификат соответствия работ по охране труда – документ, удостоверяющий соответствие проводимых работодателем работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда;

– производственная деятельность – совокупность действий работников с применением средств труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию, включающих в себя производство и переработку различных видов сырья, строительство, оказание различных видов услуг;

– требования охраны труда – государственные нормативные требования охраны труда, в том числе стандарты безопасности труда, а также требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда;

– государственная экспертиза условий труда – оценка соответствия объекта экспертизы государственным нормативным требованиям охраны труда;

– специальная оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда. Специальная оценка рабочих мест по условиям труда проводится в порядке, установленном федеральным органом исполнительной

власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

– стандарты безопасности труда – правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности и регламентирующие осуществление социально-экономических, организационных, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных мер в области охраны труда;

– профессиональный риск – вероятность причинения вреда здоровью в результате воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов при исполнении работником обязанностей по трудовому договору или в иных случаях, установленных Трудовым Кодексом, другими федеральными законами. Порядок оценки уровня профессионального риска устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

– управление профессиональными рисками – комплекс взаимосвязанных мероприятий, включающих в себя меры по выявлению, оценке и снижению уровней профессиональных рисков. Положение о системе управления профессио-

нальными рисками утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

– опасность – потенциальный источник нанесения вреда, представляющий угрозу жизни и (или) здоровью работника в процессе трудовой деятельности.

## **1.2 Нормативно-правовые основы охраны труда**

### **1.2.1 Нормативно-правовые акты по охране труда**

Трудовое право России формируется из значительного количества правовых норм: законов, указов, постановлений правительства, всевозможных ведомственных актов и внутриорганизационных актов локального регулирования. Все они в различной степени определяют поведение людей в процессе труда и регулируют общественные отношения, составляющие предмет трудового права.

**Под источниками трудового права** следует понимать результаты правотворческой деятельности компетентных органов государственной власти, а также совместного нормотворчества работников и работодателей (их представителей) в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Источники трудового права составляют определенную систему, которая включает в себя разнообразные по своему характеру, юридической силе и сфере действия акты.

Изучение источников трудового права позволяет отме-

тить некоторые особенности формирования трудового законодательства и иных нормативных актов, которые обусловлены **спецификой предмета правового регулирования**.

Во-первых, в их формировании находятся не только федеральные акты, но и акты субъектов РФ и органов местного самоуправления по вопросам трудового права.

Во-вторых, среди источников трудового законодательства большое место принадлежит актам, исходящим от функционального органа – Минтруда России.

В-третьих, в трудовом законодательстве придается важное значение нормам локального регулирования.

В-четвертых, в создании источников трудового законодательства активное участие принимают сами работники либо непосредственно, либо через профсоюзы и иных представителей, в том числе посредством заключения социально-партнерских соглашений на федеральном, региональном, отраслевом и других уровнях.

В-пятых, трудовое законодательство обладает большой дифференцированностью в подходе к правовому регулированию труда в отдельных отраслях народного хозяйства, а также в отношении отдельных регионов, некоторых категорий работников.

Источники трудового права представляют собой четыре группы нормативных правовых актов:

- Конституция и федеральные конституционные законы;
- трудовое законодательство;

– иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права;

– коллективные договоры, соглашения и локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

Под иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, понимаются:

– указы Президента РФ;

– постановления Правительства РФ и нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти;

– нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов РФ;

– нормативные правовые акты органов местного самоуправления.

Следует обратить внимание на иерархию источников трудового права, под которой понимают расположение рассматриваемых нормативных правовых актов по их юридической силе.

Правовые основы регулирования отношений в области охраны труда между работодателями и работниками определены ст. 37 Конституции РФ: каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. Нормы и правила по охране труда содержатся в разделе X ТК РФ «Охрана труда».

Высшую ступень иерархии источников трудового права занимают ТК РФ и федеральные законы. Нормы трудового права, содержащиеся в федеральных законах, должны соот-

ветствовать ТК РФ. В случае противоречий между ТК РФ и федеральным законом, содержащим нормы трудового права, применяется ТК РФ. Если вновь принятый федеральный закон, содержащий нормы трудового права, противоречит ТК РФ, то этот федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений в ТК РФ.

**Указы Президента РФ**, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить ТК РФ и федеральным законам. Среди подзаконных источников трудового права ведущую роль играют указы Президента РФ. Деятельность Президента РФ определяется ст. 83—89 Конституции, однако основные направления такой деятельности установлены только самым общим образом, что позволяет толковать нормотворческую деятельность главы государства достаточно широко. Представляется, что в соответствии с предоставленными Конституцией полномочиями он может оперативно (непосредственно до принятия закона) издавать необходимый нормативный указ по определенному кругу рассматриваемых отношений, что, в свою очередь, не является препятствием для принятия соответствующего вопросу закона. При этом содержание закона не может быть ограничено содержанием соответствующего акта Президента РФ.

Необходимо иметь в виду, что не все акты Президента РФ следует рассматривать в качестве источников права (в том числе источников трудового права). Такое значение имеют только указы нормативного характера, то есть те

из них, которые содержат правовые нормы – общеобязательные правила поведения. Указы, не содержащие нормативных положений, обычно носят персонифицированный характер и источниками права не являются. К их числу можно отнести, например, указы о награждении работников орденами, о присвоении работникам классных чинов, почетных званий и т. п.

**Постановления Правительства РФ**, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить ТК РФ, федеральным законам и указам Президента РФ. Постановления Правительства РФ как источники трудового права издаются во исполнение Конституции, федеральных законов, нормативных указов Президента РФ. Они представляют собой акты исполнительной власти РФ, носящие подзаконный характер. В юридической иерархии источников права постановления Правительства РФ стоят вслед за федеральными законами и указами Президента РФ нормативного значения.

В отличие от указов Президента РФ как источников права, принимаемых единолично, постановления Правительства РФ представляют собой акты коллегиального органа, поскольку Правительство РФ состоит из Председателя, его заместителей и федеральных министров. Процедура коллективного принятия постановлений Правительства РФ, как и порядок его деятельности вообще, определяется федеральным конституционным законом.

Постановления Правительства РФ обязательны для ис-

полнения на всей территории РФ всеми ее гражданами. В случае их противоречия Конституции, федеральным законам и указам Президента РФ они, как указывалось выше, могут быть отменены Президентом РФ.

В системе источников трудового права постановления Правительства РФ занимают весьма заметное место. Они, по существу, охватывают весь круг общественных отношений, составляющих предмет трудового права. Обычно постановления Правительства РФ издаются для решения вопросов, отнесенных к компетенции исполнительной власти РФ, в том числе и для реализации законодательных положений.

Постановления Правительства РФ подписываются его Председателем и публикуются в Собрании законодательства РФ.

**Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти**, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить ТК РФ, федеральным законам, указам Президента РФ и постановлениям Правительства РФ.

**Законы субъектов РФ**, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить ТК РФ и федеральным законам. Исходя из смысла ст. 5 ТК РФ указанные законы субъектов РФ обладают высшей юридической по отношению к указам Президента РФ и постановлениям Правительства РФ. Такое положение обусловлено положениями ст. 72 Конституции о совместном правовом регулировании трудовых

и тесно связанных с ними отношений Российской Федерации и ее субъектами и тем, что такие законы непосредственно входят в трудовое законодательство РФ.

**Нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов РФ** не должны противоречить ТК РФ, федеральным законам, указам Президента РФ, постановлениям Правительства РФ и нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти. Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти подписываются соответствующим руководителем и публикуются в Бюллетене нормативных актов министерств и ведомств РФ.

Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, содержащие сведения, составляющие государственную тайну или сведения конфиденциального характера и не подлежащие в связи с этим официальному опубликованию, прошедшие государственную регистрацию в Минюсте России, вступают в силу со дня государственной регистрации и присвоения номера, если самими актами не установлен более поздний срок их вступления в силу.

Наряду с рассмотренными выше федеральными нормативными актами органов государственной власти и государственного управления к числу источников трудового права относятся и **акты органов власти и управления субъектов РФ**. Указанные акты имеют ограниченную сферу действия (они ограничены рамками региона субъекта РФ)

и не должны противоречить соответствующим федеральным нормативным актам. Их действие базируется на конституциях республик и уставах других субъектов РФ, которые имеют высшую юридическую силу на их территории.

**Органы местного самоуправления** имеют право принимать нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ. Органы местного самоуправления имеют право принимать нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции и в соответствии с ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ. Акты органов местного самоуправления определяют режим организаций, находящихся на территории соответствующего органа местного самоуправления, или регулируют иные вопросы в сфере труда: трудоустройство граждан, занятость населения, дополнительную социальную защиту многодетных семей, инвалидов и др.

**Локальные нормативные правовые акты**, как разновидность источников трудового права, связаны, как правило, с социально-партнерской нормотворческой деятельностью, осуществляемой непосредственно в организациях между работодателем и наемными работниками. С пере-

ходом на рыночные экономические отношения коллективный договор, соглашения по охране труда и другие акты совместного нормотворчества постепенно приобретают ведущее значение в количественном и качественном (содержательном) отношениях. К локальным нормативным актам относятся также приказы, положения, процедуры и другие акты работодателя, принятые в пределах его компетенции. Действующее трудовое законодательство детально регламентирует порядок разработки и принятия коллективных договоров, которые становятся своеобразными кодексами в рамках конкретных организаций. По мере сужения централизованного регулирования труда и расширения права организаций роль локальных источников трудового права возрастает.

**Соглашения о труде** – новый источник трудового права, появившийся в последние годы. В отличие от других источников, исходящих от государственных органов, соглашения о труде являются актами социального партнерства. Ранее законодательной основой для соглашений о труде являлся утративший силу Закон о коллективных договорах и соглашениях, в настоящее время – нормы ст. 23—51 ТК РФ. Соглашения – правовые акты, устанавливающие общие принципы регулирования социально-трудовых отношений, связанных с ними экономических отношений, заключаемые между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их ком-

петенции. соглашений определяется сторонами, что позволяет в равной мере учитывать интересы друг друга.

**Акты высших судебных органов** – Конституционного Суда РФ и Верховного Суда РФ – не могут быть отнесены к источникам трудового права, так как их деятельность не является правотворческой. Они лишь толкуют нормативные акты с точки зрения их конституционности и дают руководящие указания судам о применении действующего законодательства о труде. В случае, если Конституционный Суд РФ или Верховный Суд РФ придут к выводу о несовершенстве законодательства, они в порядке законодательной инициативы (ст. 104 Конституции) могут обратиться в Государственную Думу с предложением о его изменении и дополнении.

**Правовое пространство** для действия источников трудового права России тесно связано с понятием «территория»: территория РФ, территория субъектов РФ, территория конкретной организации. В соответствии с этим «свое» правовое пространство имеют федеральные нормативные акты о труде, акты субъектов РФ и локальные нормативные акты.

Федеральные законы и другие нормативные акты о труде имеют одинаковую силу на территории всех субъектов РФ. Законы о труде и иные нормативные акты субъектов РФ действуют лишь на их территории (республики, края, области и т.п.). При расхождении закона субъекта РФ с федеральным законом действует федеральный закон. Таким же обра-

зом должен решаться вопрос в случаях коллизии иных одно-  
видовых нормативных актов.

Отдельные федеральные нормативные акты и нормативные акты субъектов РФ распространяются на определенные местности, составляющие часть их территории, не всегда совпадающей с территорией субъектов РФ. К ним, например, относятся нормативные акты о труде для работников Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, для работников пустынных, полупустынных и высокогорных районов и т. п. Говоря о пространственном действии нормативных актов РФ о труде, следует иметь в виду, что они распространяются также на территории посольств, представительств, торговых судов под флагом России и другие территориальные образования РФ за рубежом, ибо понятие «территория РФ» не исчерпывается только земельно-территориальными, морскими и воздушными границами, а определяется также и международно-правовыми актами. Далее необходимо отметить, что некоторые нормативные акты о труде РФ могут распространяться на граждан, работающих в других странах, если это, например, предусмотрено международными соглашениями в области внешней трудовой миграции.

Нормативные правовые акты органов местного самоуправления действуют на соответствующей территории.

Характерной особенностью локальных нормативных актов о труде является то, что они распространяются в преде-

лах конкретной организации.

**Постановления, инструкции и разъяснения Минтруда России** относятся к специфической разновидности источников трудового права, поскольку исходят от компетентного органа государственного управления, наделенного полномочиями издавать акты по применению и разъяснению законодательства РФ о труде и соответствующих указов Президента РФ и постановлений Правительства РФ. Постановления, инструкции и разъяснения Минтруда России (ранее – Минздравсоцразвития России) издаются в целях обеспечения правильного и единообразного толкования и применения законов о труде и актов вышестоящих органов государственного управления, регулирующих общественные отношения в сфере труда. Они касаются вопросов нормирования и оплаты труда в различных государственных отраслях народного хозяйства, утверждения квалификационных характеристик рабочих и служащих, порядка предоставления льгот и преимуществ отдельным категориям работников, режима труда и отдыха на отдельных предприятиях и производствах.

**Правовые акты Минтруда России** как источники трудового права по юридической силе относятся к подзаконным актам органов государственного управления и стоят вслед за актами Правительства РФ. Следовательно, они не должны противоречить федеральным законам и постановлениям Правительства РФ. Если такие противоречия все же име-

ются, Правительство РФ вправе отменить или изменить их. Учитывая, что указанные акты РФ касаются регулирования труда различных категорий наемных работников, занятых в организациях различных министерств и ведомств, их следует рассматривать как межведомственные источники трудового права. Такой межведомственный характер могут носить и акты некоторых других министерств и ведомств в случае, если они получили на то поручение Правительства РФ или принятие таких актов предусмотрено в положениях о соответствующих министерствах.

Среди нормативных актов о труде федерального уровня основополагающим является **Трудовой кодекс РФ**, вступивший в действие с 1 февраля 2002 г. Он закрепляет принципиальные положения правового регулирования труда и в то же время достаточно подробно решает вопросы, возникающие между работниками и работодателями.

Трудовой кодекс имеет приоритет перед иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права. Все они должны соответствовать ТК РФ, что обеспечивает единство законов, регулирующих трудовые и непосредственно связанные с ними отношения, а также играет важную роль в устранении законодательных противоречий.

В случае противоречий между ТК РФ и иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права, применяется ТК РФ. Кроме того, предусмотрены последствия принятия нового федерального закона, противоречащего ТК

РФ. Такой закон применяется, если соответствующие изменения и дополнения внесены в ТК РФ (ст. 5 ТК РФ). В Трудовом кодексе дается разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ, определяется сфера действия трудового права и его отграничение от гражданского права, закреплены принципы социального партнерства в сфере труда, помогающие находить компромиссные решения с учетом интересов как работодателей, так и лиц наемного труда, расширена роль договорного регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, отражены особенности условий труда отдельных категорий работников, внесены новеллы в различные институты трудового права. Вместе с тем, ТК РФ нельзя признать полностью совершенным нормативным правовым актом, о чем свидетельствует достаточное количество изменений.

Рассмотрим изменения в трудовом законодательстве, введенные в 2022 году.

Большинство правок в ТК РФ носят формальный характер, но есть и практические изменения, которые затрагивают организацию работы по охране труда в организациях и на предприятиях. Технические обновления затрагивают положения о несчастных случаях на производстве, регламент выделен в отдельную главу ТК РФ (глава 36.1 ТК РФ), а правила охраны труда перенесены в другую статью кодекса.

Теперь положения по охране труда регламентированы статьей 223 ТК РФ, а ранее нормы были прописаны в 217 статье (изменение ТК РФ 2016—2021 годов). Кроме того, до внесения правок ст. 225 ТК РФ определяла правила проведения обучения работников в области охраны труда. С 1 марта 2022 года данные положения перенесены в ст. 219 ТК РФ, а ст. 225 ТК РФ с изменениями регламентирует порядок финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

Изменения предусмотрены **Федеральным законом от 02.07.2021 №311-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»**. Закон вступил в силу с 1 марта 2022 года.

Наиболее важные изменения для работодателей:

- разграничены полномочия Правительства РФ, федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда;
- в перечень основных понятий добавлен термин «опасность», сформулированы основные принципы обеспечения безопасных условий труда: предупреждение, профилактика опасностей и минимизация повреждения здоровья работников;
- в новой редакции изложены государственные нормативные требования охраны труда и национальные стандарты безопасности труда, а также порядок осуществления государственной экспертизы условий труда;

– установлен порядок соответствия зданий, сооружений, оборудования, технологических процессов и материалов государственным нормативным требованиям охраны труда;

– в новой редакции изложены обязанности и права работодателя, а также обязанности и права работника в области охраны труда;

– регламентирован порядок введения запрета на работу в опасных условиях труда. Работодатель обязан приостановить работу, если по результатам специальной оценки условиям труда на рабочем месте присвоен 4-й класс. При этом в случае выявления такой опасности на рабочих местах за работниками на время приостановки работ сохраняется место (должность) и средний заработок. Возобновить деятельность можно только после получения результатов повторной специальной оценки, которая подтвердит снижение уровня опасности;

– в новой редакции изложены гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда;

– закреплены права работников на получение информации об условиях и охране труда, а также права работников на санитарно-бытовое обслуживание;

– установлен порядок управления профессиональными рисками на рабочих местах. Рекомендации по выбору методов оценки уровней профессиональных рисков и по их снижению утверждаются федеральным органом исполнитель-

ной власти в сфере труда;

– в новой редакции изложены правила обучения по охране труда, правила проведения медицинских осмотров некоторых категорий работников, правила обеспечения работников средствами индивидуальной защиты (в частности, обеспечение средствами индивидуальной защиты будет осуществляться с учетом имеющихся на рабочем месте вредных производственных факторов, а не в зависимости от профессии занятого на конкретном рабочем месте работника), порядок обеспечения работников молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, лечебно-профилактическим питанием. Предусматривается, что в целях обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, а также смывающими средствами работодатели вправе использовать типовые нормы, изданные в установленном порядке до дня вступления в силу настоящего Федерального закона, но не позднее 31 декабря 2024 года;

– определен порядок создания службы охраны труда у работодателя, а также комитетов (комиссий) по охране труда. Структуру и численность работников службы охраны труда устанавливает работодатель с учетом рекомендаций федерального органа исполнительной власти в сфере труда. При отсутствии в организации службы охраны труда или специалиста по охране труда их функции выполняет сам работодатель либо уполномоченный на это сотрудник. Также работодатель вправе пригласить стороннюю организацию, которая

оказывает услуги в области охраны труда и имеет соответствующую аккредитацию;

– определены порядок и условия финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов РФ, местных бюджетов, внебюджетных источников, добровольных взносов организаций и физических лиц, а также работодателей;

– установлен порядок расследования, оформления (рассмотрения), учета микроповреждений (микротравм), несчастных случаев на производстве.

Характеризуя изменения в сфере охраны труда, следует также сказать о введении в действие смежных нормативно-правовых актов, направленных на регулирование соответствующих изменений:

– **Общие требования к организации рабочего места** – перечень норм, призванных обеспечить выполнение требований охраны труда как работниками, занятыми на своих рабочих местах, так и работодателями при их организации (ст. 209 ТК РФ) (Приказ Минтруда России от 29.10.2021 №774н «Об утверждении общих требований к организации безопасного рабочего места»);

– **Основные требования к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателем**, суть которых состоит в возможности самостоятельного определения работодате-

лем перечня правил и инструкций по охране труда, не противоречащих законодательству (ст. 211.2 ТК РФ) (Приказ Минтруда России от 29.10.2021 №772н «Об утверждении основных требований к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателем»);

– **Порядок проведения государственной экспертизы условий труда**, закрепивший положения об обращении работодателя за проведением экспертизы качества проведения специальной оценки условий труда, соответствия ей фактическим условиям, установленным на производстве (ч. 1 ст. 213 ТК РФ) (Приказ Минтруда России от 29.10.2021 №775н «Об утверждении Порядка проведения государственной экспертизы условий труда»);

– **Примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников** (при производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица) (ч. 4 ст. 214 ТК РФ) (Приказ Минтруда России от 22.09.2021 №656н «Об утверждении примерного перечня мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников (при производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица)»);

– **Акт, определяющий перечень работ, на которые не распространяется запрет на работу в опасных усло-**

**виях труда** (ст. 214.1 ТК РФ). (Распоряжение Правительства РФ от 04.12.2021 №3455-р «Об утверждении перечня работ, на которые не распространяется запрет, установленный статьёй 214.1 Трудового кодекса Российской Федерации»);

– для помощи работодателю в соблюдении требований охраны труда, разработке локальных нормативно-правовых актов, регулирующих данную сферу правоотношений, разработано **Примерное положение о системе управления охраной труда** (ст. 217 ТК РФ) (Приказ Минтруда России от 29.10.2021 №776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда»);

– в случае создания комитета по охране труда необходимым будет также применение положений, установленных в **Примерном положении о комитете (комиссии) по охране труда** (ст. 224 ТК РФ) (Приказ Минтруда России от 22.09.2021 №650н «Об утверждении примерного положения о комитете (комиссии) по охране труда»);

– законодатель предлагает также применять **Примерный перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда**, на реализацию которых направляется не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции, работ или услуг (ст. 225 ТК РФ) (Приказ Минтруда России от 29.10.2021 №771н «Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий

и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней»);

– разработаны **форма и Порядок декларации** соответствия условий труда на предприятии законодательным требованиям охраны труда (Приказ Минтруда России от 17.06.2021 №406н «О форме и Порядке подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, Порядке формирования и ведения реестра деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда»).

Работодателю следует учитывать все указанные выше положения при составлении положения о системе управления охраной труда, установить порядок реализации мероприятий по минимизации профессиональных рисков. Кроме того, реализовывать мероприятия по улучшению условий труда нужно на постоянной основе.

Для составления положения о системе управления охраной труда за основу рекомендуется взять Примерное положение о системе управления охраной труда. В указанные нормы можно внести корректировки в соответствии со спецификой вашего предприятия. В акте следует указать политику охраны труда, процедуры, необходимые для достижения цели (например, СОУТ, оценка профессиональных рисков, проведение обучения и медосмотров сотрудников и др.).

Если штат работодателя состоит свыше чем из 50 сотрудников, и он осуществляет производственную деятельность, для обеспечения охраны труда следует создать службу охраны труда или ввести должность специалиста по охране труда. В ином случае данные полномочия могут быть возложены на руководителя работодателя (ч. 1 ст. 223 ТК РФ). Кроме того, возможна также передача функций контроля третьему лицу на основании гражданско-правового договора.

Соблюдение требований охраны труда, как и прежде, будут проверять. В связи с этим важно должным образом обеспечить контроль за соблюдением работниками своих обязанностей в данной сфере.

## **1.2.2 Нормативно-техническая документация по охране труда**

Нормативная документация определяет требования к условиям труда, то есть, к уровню вредных производственных факторов. Нормативно-техническая документация обеспечивает защиту работающих от действия опасных и вредных факторов, определяет требования к производственному оборудованию и производственным помещениям, к организации и проведению технологических процессов, созданию и применению средств защиты.

Требования нормативной и нормативно-технической документации должны учитываться как на этапе эксплуатации

сооружений, оборудования, средств защиты и проведения технологических процессов, так и на этапе их проектирования.

Нормативно-техническая документация включает правила, нормы, инструкции, стандарты. Нормы и правила по охране труда подразделяются на единые, межотраслевые и отраслевые.

Действия **единых норм** и правил распространяются на все отрасли народного хозяйства. Они принимаются федеральными директивными органами совместно или по соглашению с Федерацией профсоюзов и содержат важнейшие требования, единые для всего народного хозяйства. Аналогичный порядок принят для **межотраслевых норм** и правил, распространяющихся на нескольких отраслей либо на отдельные виды производства или работ во всех отраслях. **Отраслевые нормы** и правила по охране труда учитывают специфику отдельных отраслей народного хозяйства и распространяются на все предприятия. Они утверждаются министерствами, органами государственного надзора совместно или по соглашению с ЦК профсоюза отрасли. Инструкции по охране труда бывают **типовыми** (для рабочих основных предприятий), **отраслевыми** и **действующими в масштабе предприятия**. В настоящее время основными видами нормативно-технической документации является действующая система стандартов безопасности труда (ССБТ).

Виды нормативно-технической документации, содержащей государственные нормативные требования охраны труда, представлены в таблице.

№ п/п	Нормативные правовые акты
1.	Межотраслевые правила по охране труда (ПОТРМ), межотраслевые типовые инструкции по охране труда (ТИ Р М)
2.	Отраслевые правила по охране труда (ПОТ Р О), типовые инструкции по охране труда (ТИ ОТ)
3.	Правила безопасности (ПБ), правила устройства и безопасной эксплуатации (ПУБЭ), инструкции по безопасности (ИБ)
4.	Государственные стандарты системы стандартов безопасности труда (ГОСТ Р ССБТ)
5.	Строительные нормы и правила (СНиП), своды правил по проектированию и строительству
6.	Государственные санитарно-эпидемиологические правила и нормативы (санитарные правила (СП), гигиенические нормативы (ГН), санитарные правила и нормы (СанПин), санитарные нормы (СН)

### **1.2.3 Система стандартов безопасности труда (ССБТ)**

**Система стандартов безопасности труда** – комплекс взаимосвязанных стандартов, содержащих требования, нормы и правила, направленные на обеспечение безопасности,

сохранение здоровья и работоспособности человека в процессе труда (ГОСТ 12.0.001—82).

Основными задачами стандартизации являются: определение единой системы показателей необходимого уровня надежности в зависимости от назначения машин, механизмов, оборудования, станков и условий их применения; установление единых терминов и обозначений в области безопасности труда, создание системы стандартов безопасности труда.

**Стандартизация** – установление и применение правил с целью упорядочения деятельности в определенной области. Стандартизация вводится при участии всех заинтересованных сторон, в частности, для достижения оптимальной экономии при соблюдении условий эксплуатации и требований безопасности.

**Стандарт** – нормативно-технический документ, устанавливающий комплекс норм, правил, требований к объекту стандартизации и утвержденный компетентным органом. ССБТ является составной частью государственной системы стандартов.

Установлены следующие категории стандартов: ГОСТ – государственный стандарт; РСТ – республиканский стандарт; СТП – стандарт предприятия. Государственные стандарты обязательны к применению всеми предприятиями и организациями государства. Отраслевые стандарты обязательны для всех предприятий и организаций данной отрасли (например, строителей). Стандарты предприятий обязатель-

ны только для предприятия, утвердившего их.

Стандарты безопасности труда серии ГОСТ Р 12 разработаны с целью контроля над соблюдением и обеспечением безопасности работников на предприятиях и должны учитываться любой организацией.

В перечень данной серии входит множество стандартов, регламентирующих все сферы, обеспечивающие безопасность труда, среди них такие, как нормы шума, освещенности, ультразвуковой среды на рабочем месте, требования к санитарно-эпидемиологическим показателям воздуха и допустимому содержанию в нем вредных веществ, соблюдение требований пожарной безопасности и многие другие. К тому же, стандарты применяется при сертификации продукции или услуг по показателю «безопасность», разработке нормативно-технической документации, проведении работ в сфере охраны труда.

Система стандартов безопасности труда (ССБТ) устанавливает требования:

- к производственному оборудованию;
- к производственным процессам;
- к средствам защиты работников от вредных производственных факторов;
- к безопасности производственных зданий и сооружений.

ССБТ состоит из 9 подсистем, 5 из которых являются рабочими, а 4 – резервными. Среди рабочих подсистем можно

выделить:

– Подсистему, отвечающую за требования, которых касаются вредных производственных факторов, пожарной безопасности и санитарно-эпидемиологические показатели воздуха.

– Подсистему, отвечающую за безопасность оборудования, используемого на производстве.

– Подсистему, контролирующую осведомленность персонала по части безопасности на предприятии, соблюдение стандартов при организации производственных процессов, безопасности помещений, оборудования и рабочих мест.

– Подсистему, определяющую требования к средствам защиты работников.

– Подсистему, стандарты которой обеспечивают безопасность зданий и сооружений.

– 6—9 подсистемы являются резервными и будут заполнены в будущем.

## **1.3 Государственная политика в области охраны труда**

Любое законодательство может быть достаточно эффективным, если первоначально будут четко определены цель, на достижение которой оно направлено, и стоящие перед обществом задачи, решение которых может обеспечить достижение этой цели.

Цель, стоящая перед законодательством в области охраны труда направлена на создание условий труда, соответствующих требованиям сохранения жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности.

Для того, чтобы создать такой механизм, было необходимо выработать государственную политику (или хотя бы ее основные направления, как это предусмотрено ст. 210 ТК РФ) действий в области охраны труда и уполномочить соответствующие государственные и иные органы реализовать эту политику.

В указанной статье приводится 20 основных направлений государственной политики в области охраны труда работников:

- обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников;
- принятие и реализация федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, зако-

нов и иных нормативных правовых субъектов Российской Федерации в области охраны труда, а также федеральных целевых, ведомственных целевых и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда;

- государственное управление охраной труда (ст. 216 ТК РФ);

- федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включающий в себя проведение проверок соблюдения государственных нормативных требований охраны труда (глава 57 ТК РФ);

- государственная экспертиза условий труда (ст. 216.1 ТК РФ);

- установления порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда и порядка подтверждения соответствия организации работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда;

- содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда (ст. 370 ТК РФ);

- профилактика несчастных случаев и повреждения здоровья работников;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 227—231 ТК РФ);

- защита законных интересов работников, пострадавших

от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также членов их семей на основе обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- установление компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

- координация деятельности в области охраны труда, охраны окружающей среды и других видов экономической и социальной деятельности;

- распространение передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда;

- участие государства в финансировании мероприятий по охране труда;

- подготовка специалистов по охране труда и повышение их квалификации (ст. 225 ТК РФ);

- организация государственной статистической отчетности об условиях труда, а также о производственном травматизме, профессиональной заболеваемости и об их материальных последствиях;

- обеспечение функционирования единой информационной системы охраны труда;

- международное сотрудничество в области охраны труда;

- проведение эффективной налоговой политики, стимулирующей создание безопасных условий труда, разработку и внедрение безопасных техники и технологий, производ-

ство средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

– установление порядка обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также санитарно-бытовыми помещениями и устройствами, лечебно-профилактическими средствами за счет средств работодателей (ст. 221, 223 ТК РФ).

Статьей 210 ТК РФ установлено, что реализация основных направлений государственной политики в области охраны труда обеспечивается согласованными действиями органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, работодателей, объединений работодателей, а также профессиональных союзов, их объединений и иных уполномоченных работниками представительных органов по вопросам охраны труда.

Государство осуществляет управление системой охраны труда путем проведения следующих мероприятий:

– нормативно-правового регулирования организации и проведения работы по охране труда – принимает и реализует федеральные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации в области охраны труда, а также федеральные целевые, ведомственные целевые и территориальные целевые программы улучшения условий и охраны труда;

- введения государственного надзора и контроля за соблюдением государственных нормативных требований охраны труда;
- введения государственной экспертизы условий труда;
- установления порядка проведения специальной оценки рабочих мест по условиям труда и порядка подтверждения соответствия организации работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда;
- содействия общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда (в этом абзаце, видимо, следовало записать, что содействие оказывается не какому-то абстрактному общественному контролю, но профсоюзным органам работников, осуществляющим такой контроль).

**Основными принципами охраны труда** как системы мероприятий являются:

1. Обеспечение сохранения жизни, здоровья и трудоспособности работников в процессе трудовой деятельности.
2. Социальное партнерство работодателей и работников в сфере охраны труда.
3. Гарантии защиты права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.
4. Определение и выплаты компенсаций за тяжелые работы и работы с вредными и (или) опасными условиями труда.
5. Социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6. Медицинская, социальная и профессиональная реабилитация работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Перечисленные принципы лежат в основе, являются исходными положениями охраны труда и подлежат не только признанию, но и повседневному претворению в жизнь. Их реализация служит гарантом безопасности труда.

# 1.4 Обеспечение прав работников на охрану труда

## 1.4.1 Основные права работников в области охраны труда

В соответствии со ст. 37 Конституции и ст. 2 ТК РФ каждый гражданин имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

Это право конкретизировано в ст. 219 ТК РФ и подкреплено гарантиями, содержащимися в ст. 220 ТК РФ.

Права работника в области охраны труда перечислены в новой редакции ст. 216 ТК РФ. Права работников на получение информации об условиях и охране труда и на санитарно-бытовое обслуживание выделены отдельно.

**Права работника** в области охраны труда:

- 1) обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- 2) получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных

организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

3) отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с ТК и иными федеральными законами. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тя-

желых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности;

4) обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя. В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с ТК РФ;

5) обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

6) профессиональная переподготовка за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

7) запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте органами государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда работниками, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда;

8) обращение в органы государственной власти РФ, органы государственной власти субъектов РФ и органы местного

самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;

9) личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

10) внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения оказанного медицинского осмотра (обследования);

11) обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

12) немедленное извещение своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

13) прохождение обязательных предварительных (при по-

ступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований);

14) оборудование рабочего места, соответствующего требованиям охраны труда.

Следовательно, ТК РФ теперь закрепил широкое содержание права работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, применительно к отдельным категориям работников. Например, право на безопасное рабочее место отражает также и требование дифференциации труда женщин и молодежи – не допускать их труд на противопоказанных для них по медицинским основаниям работах, а поэтому запрещенных по специальным спискам таких работ. Работник имеет гарантии права на охрану труда. Основная гарантия данного труда – это планомерное, непрерывное улучшение охраны труда на производстве. Статья 220 ТК РФ закрепляет гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

В целях предупреждения и устранения нарушений законодательства об охране труда государство обеспечивает организацию и осуществление государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и устанавливает ответственность работодателя и должностных лиц за нарушение указанных требований.

В то же время нельзя ограничивать гарантии права на охрану труда лишь теми, которые закреплены в ст. 220 ТК РФ. Гарантиями права работника на безопасность и гигиену

труда будут все нормы трудового права, в той или иной степени регулирующие отношения по охране труда.

## **1.4.2 Основные обязанности работников в области охраны труда**

**В области охраны труда работник обязан:**

- 1) соблюдать требования охраны труда;
- 2) правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- 3) проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- 4) немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- 5) проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотрен-

ных ТК РФ и иными федеральными законами.

Обязанностям работника в области охраны труда посвящена ст. 215 ТК РФ. Так, например, работник обязан:

- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемого оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения.

Эти обязанности характеризуют суть трудового отношения как отношения наемного труда, в котором работник подчиняется хозяйской власти работодателя. В этой обязанности проявляется несамостоятельный, подчиненный характер наемного труда. Содержание трудовых обязанностей, которые работник должен добросовестно выполнять, обусловлено конкретной трудовой функцией работника, указанной в трудовом договоре.

Будучи статусными, изложенные права и обязанности относятся ко всем работникам – субъектам трудового права. Они определяют границы их поведения в сфере труда.

Вместе с тем специальными нормами ТК РФ могут уста-

навливаться и другие обязанности работников, обусловленные особенностями их правового регулирования или сферой трудовой деятельности. Например, согласно ст. 349.1 ТК РФ работник государственной корпорации или государственной компании в случаях и в порядке, которые установлены Правительством РФ, обязан:

1) представлять сведения о своих доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера и о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера его супруга (супруги) и несовершеннолетних детей;

2) сообщать работодателю о личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, принимать меры по предотвращению такого конфликта. этих прав и обязанностей выражается в юридической возможности в пределах установленных границ действовать, требовать, притязать и пользоваться благами и в обязанности удовлетворять встречные интересы и потребности других субъектов.

# **1.5 Объединения работников**

## **1.5.1 Работники и их объединения как субъекты трудового права**

Работники, как субъекты трудового права, могут создавать объединения в целях защиты своих социально-трудовых прав и представительные органы в целях представительства.

В настоящее время трудовое законодательство РФ не предусматривает широкого участия трудовых коллективов в политической, экономической и социальной жизни общества. Более того, само понятие «трудовой коллектив» постепенно исчезает из лексикона законодателя и правоприменительной практики.

Впервые понятие трудового коллектива как субъекта трудового права закрепил Закон СССР от 17.03.1983 «О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями». Указом Президиума Верховного Совета РСФСР от 05.02.1988 «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР» в КЗоТ была введена гл. XV-А «Трудовой коллектив». В дальнейшем эта глава претерпела кардинальные изменения. Из восьми статей при формировании КЗоТ

на 25 сентября 1992 г. осталась одна – ст. 235, но в совершенно иной редакции. В статью были включены положения, относящиеся преимущественно к правам трудового коллектива в управлении предприятием.

Участие работников в управлении организациями является важным элементом политической стабильности в современном рыночном обществе и выступает одной из форм социального партнерства.

Как субъект трудового права работники представляют собой объединение граждан, связанных общей целью, общим трудовым процессом и системой правил поведения, а также организационной структурой, обеспечивающей их внутреннее единство, и участвующих своим трудом в деятельности организации на основе трудового договора с ней.

Наличие непосредственно социально-трудовых связей между работниками, общность задач определяют психологический климат, выражающийся в реакциях работников на различные факторы, воздействующие на трудовой процесс.

Таким образом, **работники** – это не случайное скопление людей по какому-либо признаку, а социально-трудовое объединение, обладающее организационным единством, общими органами управления, действующими в рамках конкретной организации, применяющей труд работников.

Как субъекты трудового права работники действуют на уровне организации в целом и ее структурных подразделе-

лений (цеха, производства, отделы и т.д.).

**Признаками объединений работников**, позволяющих отличить их от других субъектов трудового права, являются:

1) наличие устойчивого объединения для совместного труда в конкретной организации на основе трудового договора с ней и с установленной дисциплиной труда;

2) наличие объединения, обладающего организационным единством, органами управления и взаимной ответственностью сторон, т.е. работников с работодателем, за трудовые правоотношения.

Правовой статус работников представляет собой правовое положение, закрепленное законодательством. В него входят:

1) правосубъектность, возникающая с момента образования (независимо от численности работников – лишь бы была их группа);

2) основные полномочия (права и обязанности, сфера деятельности);

3) гарантии;

4) ответственность.

Правовой статус работников прекращается с полной ликвидацией организации. Реорганизация организации (разделение, присоединение, слияние и т.д.), смена ее собственника, подведомственности (ст. 75 ТК РФ) не прекращают, как правило, трудовых отношений работников, за исключением отдельных категорий работников.

Предоставление работникам возможности участвовать в управлении организацией оказывает немаловажное влияние на эффективность работы организации: увеличивается объем выпускаемой продукции, улучшается ее качество и конкурентоспособность, что способствует внедрению новой техники и технологии. Участие коллектива работников в управлении организацией осуществляется как путем прямого обращения к работодателю, т.е. непосредственно, так и через свои представительные органы и регулируется ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами, коллективным договором. В организации возможны разработка и применение специальных локальных нормативных актов (помимо коллективных договоров), которые также могут содержать положения, касающиеся рассматриваемого права работников; определять взаимоотношения работодателя и его представителей с органами, представляющими интересы работников, т.е. своевременно и эффективно отстаивать права работников перед работодателем, своевременно влиять на планируемые и принимаемые работодателем решения.

Основными формами участия работников в управлении организацией являются:

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором;
- проведение представительными органами работников

консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров;
- непосредственное принятие работниками решений на общих собраниях, конференциях;
- иные формы, определенные ТК РФ, учредительными документами организации, коллективным договором или локальным нормативным актом организации.

Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- 1) реорганизации или ликвидации организации;
- 2) введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- 3) профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- 4) другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором.

Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления организацией соот-

ветствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

В соответствии с ТК РФ учет мнения представительного органа работников требуется относительно решений, касающихся:

- отмены режима неполного рабочего времени (ст. 73 ТК РФ);
- привлечения работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч. 3 ст. 99 ТК РФ;
- разделения рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечения к работам в праздничные дни в случаях, не предусмотренных ст. 113 ТК РФ;
- утверждения графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установления заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- утверждения формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- стимулирующих выплат (ст. 144 ТК РФ);
- установления конкретных размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ), и в других случаях.

Рассматривая предложенные работодателем решения, представительные органы работников должны проверять их на соответствие действующему законодательству о труде и существующему в организации порядку подготовки и принятия подобных решений.

При проведении представительными органами работни-

ков консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, необходимо следить за тем, чтобы в таких актах не содержалось норм, ухудшающих положение работников по сравнению с действующими законодательными актами.

Право представительных органов на получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, является важным при реализации не только права на участие работников в управлении организаций, но и при коллективно-договорном регулировании трудовых отношений.

В качестве формы участия работников в управлении организации ТК РФ предусматривает обсуждение с работодателем вопроса о работе организации, возможность вносить предложения по ее совершенствованию. Это может быть реализовано непосредственно каждым работником либо представителями работников от имени всего коллектива. Высказываемые предложения могут касаться мероприятий по предотвращению массовых увольнений, переобучению персонала и пр.

## **1.5.2 Профессиональные союзы**

Профессиональные союзы (далее – профсоюзы) возникли как добровольные объединения рабочих и служащих по профессиям.

Тяжелые и вредные условия труда, в которых оказывались рабочие, неизбежно вызывали возмущение и сопротивление работников. Вопрос о формах сопротивления молодого рабочего класса стал представлять острую проблему. Сами работники не в состоянии были противостоять работодателю и защитить свои интересы, а объединения работников в большей или меньшей степени были в состоянии это сделать. Появление профсоюзов вызвало сопротивление работодателей и государства. С целью подавления профсоюзов стали вводиться уголовная ответственность для организаторов профсоюзов и другое антирабочее законодательство, которым объединение в профсоюз рассматривалось как преступный заговор. Деятельность профсоюзов запрещалась на протяжении большей части XIX в. В развитых странах деятельность профсоюзов была запрещена как противоречащая принципу неограниченной свободы личности. Например, французский закон Ле Шапелье (1791 г.) юридически запретил деятельность профсоюзов.

По мере развития рабочего движения профсоюзы законодательно стали признаваться государством. Так, в 1871 г. в Англии был принят профсоюзный закон, который дал определение профсоюзам и разделил их на зарегистрированные (законные) и незарегистрированные (незаконные). С конца XIX – начала XX в. начался процесс активного создания профсоюзных ассоциаций, отразивший обострения противоречий между трудом и капиталом. Дальнейшее

развитие профсоюзов проходило неоднозначно. С созданием после Первой мировой войны МОТ ее конвенции создали правовую основу деятельности профсоюзов. Эта основа остается незыблемой и сейчас. Однако происшедшие в последние десятилетия качественные изменения состава наемных работников, значительное повышение уровня их квалификации и оплаты труда ослабили их интерес к коллективным формам борьбы. Поэтому во многих странах численный состав профсоюзов и, соответственно, их влияние и возможности уменьшились. По опубликованным данным, число членов профсоюзов во Франции составляет менее 10% работающих по найму, в США и Турции – около 20%, Японии, Германии и Италии – 30—40%. Значительное число наемных работников сохранили профсоюзы стран Северной Европы.

Свой исторический путь прошли и профсоюзы России. После Великой Октябрьской социалистической революции в 1917 г. профсоюзы, естественно, утратили роль антипода государственной власти. Они стали исполнять роль ее активного союзника. Был выдвинут и реализован лозунг: «Профсоюзы – лицом к производству». Декларировалось, что профсоюзы выполняют две функции – производственную и защитную, но фактически производственная функция возобладала. Профсоюзы становились частью государственного аппарата, о чем свидетельствует переход к ним ряда государственных функций, таких как охрана труда, госу-

дарственное социальное страхование, руководство соревнованием и др. Переход этих функций означал усиление государственных начал в деятельности профсоюзов. Расширение прав профсоюзов, необходимость согласования многих решений в сфере труда с профсоюзами не привели к подлинному расширению производственной демократии, поскольку профсоюзы оставались послушными исполнителями воли государства и администрации, что способствовало падению их авторитета.

В современных условиях роль профсоюзов существенно меняется. Прежде всего профсоюзы декларируют твердую приверженность защите интересов трудящихся и отказ от выполнения производственных функций. В новых условиях профсоюзы перешли от организационного монизма, обусловленного однопартийной системой, к плюрализму: в стране возникли и функционируют профсоюзы различных направлений.

Правовая основа деятельности профсоюзов в России заключается в закреплении права граждан на объединение в профсоюзы для защиты своих интересов (ст. 30 Конституции). 12 января 1996 г. был принят Закон о профсоюзах, в котором достаточно полно и подробно регламентированы права и обязанности этих общественных организаций.

С 1 февраля 2002 г., с момента вступления в силу ТК РФ, в статьях гл. 58 и др. ТК РФ закреплены права профсоюзов, гарантии этих прав и ответственность за их нарушения,

именно поэтому нормы Закона о профсоюзах следует применять, если они не противоречат ТК РФ.

Сегодня социальное назначение профсоюзов – представлять и защищать права и интересы работников – было и остается неизменным, но этого нельзя сказать об их правовой базе. Такую правовую базу имел только один профсоюзный орган – профсоюзный комитет предприятия, учреждения, организации. Юридические нормы определялись нормативным актом – Положением о правах профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации, утвержденным Указом Президиума Верховного Совета СССР от 27.09.1971. Правовой статус профсоюзных органов иных уровней в законодательстве детально не регламентировался.

Правовая регламентация деятельности профсоюзов представляла и представляет определенные сложности. Не все стороны деятельности профсоюзов подлежат законодательному регулированию. Внутрипрофсоюзные отношения (прием в члены профсоюза, уплата членских взносов, формирование руководящих профсоюзных органов и др.) государством не регулируются, оно не вмешивается во внутреннюю деятельность профсоюзов; более того, подобное вмешательство запрещено законом (п. 2 ст. 5 Закона о профсоюзах). Внутрипрофсоюзные отношения регулируются исключительно нормами, принимаемыми самими профсоюзами, прежде всего их уставами. Эти нормы часто именуются корпоративными. Они не могут быть отнесены к законо-

дательству, поскольку государство не участвует в их разработке и принятии. Выполнение корпоративных норм не подкреплено принудительной силой государства. Вместе с тем в том случае, если в понимании права выйти за пределы деятельности государства и видеть в праве систему обеспечения порядка в обществе, систему, основанную на началах справедливости, гуманизма, равенства, то корпоративные нормы могут быть отнесены к правовым регуляторам.

**Профсоюз — добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.**

Все профсоюзы пользуются равными правами.

Каждый человек, достигший 16-летнего возраста и осуществляющий трудовую (профессиональную) деятельность, имеет право по своему усмотрению создавать профсоюзы для защиты своих интересов, вступать в них, заниматься профсоюзной деятельностью и выходить из профсоюзов. В российских профсоюзах могут состоять не только граждане Российской Федерации, проживающие как на территории РФ, так и вне ее территории, по также иностранные граждане и лица без гражданства, проживающие на территории РФ, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами РФ.

Профсоюзы могут создавать свои объединения (ассоци-

ации) по отраслевому, территориальному или иному учитывающему профессиональную специфику признаку: общероссийские объединения (ассоциации) профсоюзов, межрегиональные и территориальные объединения (ассоциации) организаций профсоюзов (ст. 2 Закона о профсоюзах).

Первичная профсоюзная организация объединяет членов профсоюзов, как правило, одного предприятия, организации независимо от форм собственности и подчиненности, действует на основании положения, принятого в соответствии с уставом, или на основании общего положения о первичной профсоюзной организации соответствующего профсоюза.

Профсоюзы независимы в своей деятельности от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателя, их объединений (союзов, ассоциаций), политических партий и других общественных объединений, им не подотчетны и не подконтрольны. Запрещается вмешательство органов государственной власти, органов местного самоуправления и их должностных лиц в деятельность профсоюзов, которое может повлечь за собой ограничение прав профсоюзов или воспрепятствовать законному осуществлению их уставной деятельности (ст. 5 Закона о профсоюзах).

## 1.5.3 Функции профсоюзов

Профсоюзы, их объединения (ассоциации) самостоятельно разрабатывают и утверждают свои уставы, свою структуру, организуют свою деятельность. Эти акты регулируют отношения внутри самого профсоюза с его членами и профсоюзными органами. Они не являются источниками права, так как это акты общественности.

**Функции профсоюзов** – это направления их деятельности. Так как профсоюзы возникли для защиты прав и интересов работающих, их главная функция – **защитная**.

Потребность защиты прав и интересов работников в сфере труда особенно актуальна в современный период, обнаживший социально-экономические противоречия. Отношения профсоюзов с работодателями по социально-трудовым вопросам регулируются трудовым законодательством на всех уровнях социально-партнерских отношений – начиная с производства и кончая федеральным уровнем, при этом используют свою защитную функцию, а также вторую их важнейшую функцию – **представительства интересов работников**. Для эффективного осуществления этих функций государство закрепило за профсоюзами ряд прав и гарантий в нормотворчестве, правоприменении и контроле за соблюдением законодательства о труде и охране труда.

Защитная функция профсоюзов – это деятельность проф-

союзных органов, а также состоящих в их ведении инспекций труда и актива, направленная на предупреждение нарушения и восстановление нарушенных прав и законных интересов работников в сфере труда, а также привлечение к ответственности их нарушителей.

**Функция представительства интересов работников** прямо закреплена в ст. 29 ТК РФ, согласно которой представителями работников в социальном партнерстве являются профсоюзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных ТК РФ. В ст. 1 п 11 Закона о профсоюзах объединены эти две важнейшие функции профсоюзов с их соответствующими правами.

Но, кроме двух этих функций, профсоюзы осуществляют также **культурно-воспитательную функцию** по воспитанию своих членов в духе патриотизма и **политическую функцию** по участию их в выборах органов государственной власти и органов местного самоуправления.

Осуществлению защитной функции и функции представительства интересов работников способствует социальное регулирование общественных отношений, в которые они вступают в процессе своей деятельности. Отношения с участием профсоюзов, как правило, регулируются различными видами социальных норм (мораль, традиция и др.).

Современное законодательство позволяет профсоюзам сосредоточиться на выполнении основной задачи – **представлять и защищать социально-экономические интересы работников**. Указанные задачи характеризуют отношения профсоюзов с государственными и хозяйственными органами в сфере труда. По отношению к государственным и хозяйственным органам осуществление профсоюзами подобных полномочий является реализацией ими своих прав. Но по отношению к трудящимся, от имени и в интересах которых выступают профсоюзы, осуществление полномочий профсоюзов составляет их обязанность. Поэтому **полномочия профсоюзов принято характеризовать как права-обязанности: права по отношению к государственным и хозяйственным органам и обязанности перед трудящимися**.

Профсоюзы ведут коллективные переговоры и заключают от имени работников коллективные договоры и соглашения, а также осуществляют контроль за выполнением коллективных договоров и соглашений. Профсоюзы имеют право участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров, в соответствии с законом проводить забастовки и другие коллективные действия. Отношения профсоюзов с государственными и хозяйственными органами строятся на основе социального партнерства. Профсоюзы наравне с другими социальными партнерами участвуют в управлении государственными фондами, формируемыми за счет страховых

взносов (ст. 13—15 Закона о профсоюзах).

## 1.5.4 Права профсоюзов

Для осуществления своей уставной деятельности профсоюзы вправе бесплатно и беспрепятственно получать от государственных и хозяйственных органов информацию по социально-трудовым вопросам. Профсоюзы имеют право на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и создают для этой цели собственные инспекции труда.

Профсоюзные инспектора труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов **имеют право:**

- 1) осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- 2) проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечение безопасности работников организации;
- 3) принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 4) получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организаций о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;
- 5) защищать права и интересы членов профсоюза по во-

просам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе);

6) предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

7) направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;

8) осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями;

9) принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию производственных объектов и средств производства в качестве независимых экспертов;

10) принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда;

11) принимать участие в разработке законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

12) принимать участие в разработке проектов подзаконных нормативных правовых актов об охране труда, а также согласовывать их в порядке, установленном Правительством РФ;

13) обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

Профсоюзы, их инспекции труда при осуществлении указанных полномочий взаимодействуют с государственными органами надзора и контроля за соблюдением законов и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профсоюзов имеют право беспрепятственно проверять в организациях соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами предложения об устранении выявленных нарушений, требования охраны труда (ст. 370 ТК РФ).

По-новому осуществляют профсоюзы защиту интересов в органах по рассмотрению трудовых споров. В случаях нарушения законодательства о труде профсоюзы имеют право либо по просьбе членов профсоюзов, других работников, либо по собственной инициативе обращаться с заявлением в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры.

Для более квалифицированной помощи в деле защиты социально-трудовых и других прав и профессиональных интересов своих членов профсоюзы могут создавать собственные юридические службы и консультации. Полномочия профсо-

юзов обладают различной юридической силой. Одни полномочия носят совещательный (рекомендательный) характер (таково, например, участие профсоюзов в рассмотрении проектов законодательных и других нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые права работников). Соответствующие государственные органы обязаны запросить мнение профсоюзов, выслушать это мнение и обсудить его, но решение принимают самостоятельно. Другие полномочия профсоюзов носят паритетный характер (например, коллективные договоры, соглашения принимаются на паритетных началах с профсоюзными органами).

# **1.6 Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда**

## **1.6.1 Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства**

Российское законодательство предусматривает систему органов государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включая нормы об охране труда.

Конституционное право на защиту трудовых прав работников государство осуществляет посредством создания и регулирования деятельности специальных органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Систему таких органов можно классифицировать следующим образом:

- 1) органы, осуществляющие государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы

трудового права во всех организациях на территории РФ – органы Федеральной инспекции труда (далее – ФИТ);

2) органы, осуществляющие государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях и на некоторых объектах промышленности, наряду с органами ФИТ – федеральные органы исполнительной власти по надзору в установленной сфере деятельности;

3) органы, осуществляющие ведомственный государственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях, – федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления;

4) органы, осуществляющие государственный надзор за точным и единообразным исполнением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права – Генеральный прокурор РФ и подчиненные ему прокуроры в соответствии с федеральным законом (Федеральный закон «О прокуратуре Российской Федерации»).

В соответствии со ст. 356 ТК РФ федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства осуществляется Федеральной инспекцией труда в порядке, установленном Правительством РФ.

ФИТ – это единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти Федеральной службы по труду и занятости (Роструда) уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов (государственных инспекций труда), которые находятся в ведении Минтруда России.

Руководство деятельностью ФИТ осуществляет Главный государственный инспектор труда Российской Федерации, назначаемый на должность и освобождаемый от должности Правительством РФ.

Принципы деятельности, основные задачи и полномочия Федеральной инспекции труда изложены в ст. 355 и 356 Трудового кодекса РФ.

ФИТ осуществляет свою деятельность во взаимодействии с федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по федеральному государственному надзору в установленной сфере деятельности, иными федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, органами прокуратуры, профессиональными союзами и их объединениями, объединениями работодателей, другими организациями.

Главными исполнителями основных задач и полномочий

ФИТ являются государственные инспекторы труда по правовым вопросам и охране труда (далее – ГИТ).

ГИТ при осуществлении федерального государственного надзора в соответствии со ст. 357 ТК РФ и п. 13 Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, утвержденно-го постановлением Правительства РФ от 01.09.2012 №875, имеют право:

- беспрепятственно в любое время суток при наличии удостоверений установленного образца посещать работодателей в целях проведения их проверки;

- запрашивать у работодателей и их представителей, федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления и безвозмездно получать от них документы, объяснения, информацию, необходимые для выполнения надзорных и контрольных функций;

- изымать для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с уведомлением об этом работодателя или сто представителя и составлять соответствующий акт;

- расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве;

– предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений обязательных требований в сфере труда, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке;

– направлять в суды при наличии заключений государственной экспертизы условий труда требования о ликвидации юридических лиц (организаций) или прекращении деятельности их структурных подразделений вследствие нарушения требований охраны труда;

– выдавать предписания об отстранении от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

– запрещать использование средств индивидуальной и коллективной защиты работников, если такие средства не соответствуют обязательным требованиям, установленным в соответствии с законодательством Российской Федерации о техническом регулировании, и государственным нормативным требованиям охраны труда;

– составлять протоколы и рассматривать дела об административных правонарушениях в пределах своих полномочий, подготавливать и направлять и правоохранительные ор-

ганы и в суд другие материалы (документы) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

– выступать в качестве экспертов в суде по искам о нарушении обязательных требований в сфере труда, о возмещении вреда, причиненного здоровью работников на производстве.

Следует подчеркнуть, что федеральный государственный надзор в сфере труда осуществляется в отношении любых работодателей – юридических лиц (организаций) независимо от организационно-правовой формы и формы собственности, работодателей физических лиц, в трудовых отношениях с которыми состоят работники, а также иных субъектов, которые в соответствии с федеральными законами наделены правом заключать трудовые договора.

**Основными принципами** деятельности ФИТ и ее должностных лиц являются принципы уважения, соблюдения и защиты прав и свобод человека и гражданина, законности, объективности, независимости и гласности.

Деятельность ФИТ направлена на решение следующих **задач** (ст. 355 ТК РФ):

- 1) обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда;
- 2) обеспечение соблюдения работодателями трудового за-

конодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

3) обеспечение работодателей и работников информацией о наиболее эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

4) доведение до сведения соответствующих органов государственной власти фактов нарушений, действий (бездействия) или злоупотреблений, которые не подпадают под действие законов и иных нормативных правовых актов.

Одним из важнейших принципов деятельности государственных инспекторов труда является **принцип независимости**. В практической деятельности это означает, что государственные инспектора труда при осуществлении своих прав и исполнении обязанностей:

1) являются полномочными представителями государства и находятся под его защитой;

2) независимы от государственных органов и должностных лиц;

3) руководствуются только Конституцией, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Для выполнения поставленных задач ФИТ предоставлены широкие полномочия, реализация которых возможна только при соблюдении указанных выше принципов.

Для реализации указанных полномочий государственные инспектора труда должны обладать соответствующими пра-

вами. Такое положение обусловлено достаточным количеством различных форм собственности, особенностей правового регулирования деятельности отдельных предприятий и организаций. Например, в соответствии с Федеральным законом «О промышленной безопасности опасных производственных объектов» на опасных производственных объектах предусматривается определенный пропускной режим, исключающий несанкционированный проход посторонних лиц. Представляется, что такие ограничения не должны служить препятствием для реализации полномочий государственных инспекторов труда, а их деятельность в то же время не должна ограничивать права и свободы как работников, так и работодателей.

ГИТ обладают достаточными полномочиями и в сфере разрешения трудовых споров. Так, в случае обращения профсоюзного органа, работника или иного лица в государственную инспекцию труда по вопросу, находящемуся на рассмотрении соответствующего органа по рассмотрению индивидуального или коллективного трудового спора (за исключением исков, принятых к рассмотрению судом, или вопросов, по которым имеется решение суда), государственный инспектор труда при выявлении нарушения трудового законодательства или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, имеет право выдать работодателю предписание, подлежащее обязательному исполнению. Данное предписание может быть обжаловано рабо-

тодателем в судебном порядке в течение 10 дней с момента его получения работодателем или его представителем. Предполагается, что в таком случае действия государственного инспектора труда будут носить оперативный характер (в отличие от процессуальных действий судебных органов) и способствовать скорейшему разрешению трудовых споров.

Вступая в правоотношения субъектами трудового права, государственные инспектора труда наряду с правами несут **обязанности**, предусмотренные ст. 358 ТК РФ.

Такие обязанности можно классифицировать по трем основным группам:

1) соблюдать установленные в Российской Федерации нормы права. Конституцию, трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, а также нормативные правовые акты, регулирующие деятельность органов и должностных лиц ФИТ;

2) хранить охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую и иную), ставшую им известной при осуществлении ими своих полномочий, а также после оставления своей должности, считать абсолютно конфиденциальным источник всякой жалобы на недостатки или нарушения положений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

3) воздерживаться от сообщения работодателю сведений о заявителе, если проверка проводится в связи сего обращением, а заявитель возражает против сообщения работодателем

лю данных об источнике жалобы.

В порядке проведения проверок должностными лицами и органами ФИТ можно выделить следующие элементы:

1) **правовое регулирование** определяется, во-первых, ратифицированными Российской Федерацией конвенциями МОТ по вопросам инспекции труда (такое положение обусловлено ст. 10 ТК РФ, согласно которой общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ в соответствии с Конституцией являются составной частью российской правовой системы); во-вторых, ТК РФ, иными федеральными законами, а также решениями Правительства РФ и иными нормативными правовыми актами);

2) **перечень организаций, подлежащих проверке, и территория их месторасположения** (государственные инспектора труда в целях осуществления государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, инспектируют любые организации на всей территории РФ независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности);

3) **порядок уведомления** (при инспекционной проверке государственный инспектор труда может уведомлять о своем присутствии работодателя или его представителя, если только не считает, что такое уведомление может нанести ущерб эффективности контроля);

4) **особенности проведения проверок** соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в организациях, подведомственных федеральным органам исполнительной власти в области обороны, безопасности, внутренних дел, исполнения наказаний и уполномоченному органу управления использованием атомной энергии, устанавливаются Президентом РФ или Правительством РФ;

5) **наличие соответствующего распоряжения (приказа), предъявляемого работодателю** (в соответствии с п. 2 ст. 14 Закона о защите прав юридических лиц такое распоряжение должно содержать: номер и дату; наименование соответствующего инспектирующего органа; фамилию, имя, отчество государственного инспектора труда, осуществляющего проверку; наименование проверяемой организации; цели, задачи и предмет проверки; правовые основания мероприятий по контролю со ссылкой на нормативные правовые акты; даты начала и окончания проверки).

Проверки ФИТ можно подразделить на два вида: **плано-**вые проверки и **внеплановые** проверки.

**Предметом** указанных проверок является:

1) соблюдение работодателем в процессе своей деятельности требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2) выполнение предписаний об устранении выявленных

в ходе проверок нарушений и о проведении мероприятий по предотвращению нарушений норм трудового права и по защите трудовых прав граждан.

Необходимо обратить внимание на проведение **внеплановых** проверок, поскольку они могут происходить только при наличии определенных обстоятельств.

Одним из таких обстоятельств является истечение срока исполнения работодателем выданного ФИТ предписания об устранении выявленного нарушения требований.

Среди других обстоятельств следует выделить поступление в ФИТ:

1) обращений и заявлений граждан, в том числе индивидуальных предпринимателей, юридических лиц, информации от органов государственной власти – должностных лиц ФИТ и других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор), органов местного самоуправления, профсоюзов, из СМИ, о фактах нарушений работодателями требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе требований охраны труда, повлекших возникновение угрозы причинения вреда жизни и здоровью работников;

2) обращения или заявления работника о нарушении работодателем его трудовых прав;

3) запроса работника о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте в соответствии со ст.

4) наличие приказа (распоряжения) руководителя (заместителя руководителя) ФИТ о проведении внеплановой проверки, изданного в соответствии с поручением Президента РФ или Правительства РФ либо на основании требования прокурора о проведении внеплановой проверки в рамках надзора за исполнением законов по поступившим в органы прокуратуры материалам и обращениям.

Вместе с тем, как показывает практика трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, достаточно часто распространены случаи, когда работодателю становится известно об обращениях работников. Зачастую такие работодатели стараются скрыть выявленные нарушения или прибегнуть к другим способам фальсификации нарушений. Именно поэтому внеплановая выездная проверка, основанная на обращении или заявлении работника о нарушении работодателем сто трудовых прав может быть проведена незамедлительно с извещением органа прокуратуры в порядке, установленном федеральным законом, но без согласования с органами прокуратуры.

Решения государственных инспекторов труда могут быть **обжалованы** в административном и (или) судебном порядке. Решения главного государственного инспектора труда РФ могут быть обжалованы в судебном порядке. Административный порядок обжалования предусматривает подачу жалобы соответствующему руководителю по подчи-

ненности, главному государственному инспектору труда РФ. Судебный порядок обжалования осуществляется в порядке, предусмотренном гражданско-процессуальным законодательством РФ.

## **1.6.2 Государственный контроль (надзор) за соблюдением требований по безопасному ведению работ в отдельных сферах деятельности**

Государственный контроль (надзор) за соблюдением требований по безопасному ведению работ в отдельных сферах деятельности осуществляется в соответствии с законодательством РФ уполномоченными федеральными органами исполнительной власти.

**1. Государственный надзор за соблюдением требований по безопасному ведению работ на опасных производственных объектах** осуществляется федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного надзора в области промышленной безопасности, который проверяет соблюдение государственных нормативных требований охраны труда на объектах угольной, горнорудной, горно-химической, нерудной, нефтедобывающей и газодобывающей, химической, металлургической и нефтегазоперерабатываю-

щей промышленности, в геологоразведочных экспедициях и партиях, а также при устройстве и эксплуатации подъемных сооружений, котельных установок и сосудов, работающих под давлением, трубопроводов для пара и горячей воды, объектов, связанных с добычей, транспортировкой, хранением и использованием газа, при ведении взрывных работ в промышленности.

**2. Государственный надзор за проведением мероприятий, обеспечивающих безопасное обслуживание электрических и теплоиспользующих установок,** осуществляется уполномоченным федеральным органом исполнительной власти при осуществлении им федерального государственного энергетического надзора.

**3. Государственный надзор за соблюдением работодателями санитарно-гигиенических и санитарно-противоэпидемиологических норм и правил** осуществляется уполномоченными федеральными органами исполнительной власти при осуществлении ими федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора.

**4. Государственный надзор за соблюдением требований ядерной и радиационной безопасности** осуществляется уполномоченными федеральными органами исполнительной власти при осуществлении ими соответственно федерального государственного надзора в области использования атомной энергии и государственного надзора в области обеспечения радиационной безопасности.

Государственный контроль (надзор) за соблюдением требований по безопасному ведению работ в отдельных сферах деятельности осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации уполномоченными органами исполнительной власти.

К данным органам относится:

- Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору (далее – Ростехнадзор);
- Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (далее – Роспотребнадзор);
- Федеральное медико-биологическое агентство (далее – ФМБА), находящееся в ведении Минздрава России.

Руководство деятельностью Ростехнадзора и Роспотребнадзора осуществляет Правительство РФ в соответствии с Указом Президента РФ от 21.05.2012 №636 «О структуре федеральных органов исполнительной власти».

Государственный надзор за соблюдением требований по безопасному ведению работ на опасных производственных объектах осуществляется Ростехнадзором, который проверяет соблюдение государственных нормативных требований охраны труда на объектах угольной, горной, горно-химической, нерудной, нефте- и газодобывающей, химической, металлургической и нефтегазоперерабатывающей промышленности, в геологоразведочных экспедициях и партиях, а также при устройстве и эксплуатации подъемных со-

оружий, котельных установок и сосудов, работающих под давлением, трубопроводов для пара и горячей воды, объектов, связанных с добычей, транспортировкой, (ранением и использованием газа, при ведении взрывных работ в промышленности.

Полномочия Ростехнадзора определены постановлением Правительства РФ от 30.07.2004 №401.

Государственный надзор за проведением мероприятий, обеспечивающих безопасное обслуживание электрических и теплоиспользующих установок, осуществляется Ростехнадзором при проведении им федерального государственного энергетического надзора. Государственный надзор за соблюдением требований ядерной и радиационной безопасности осуществляется Ростехнадзором и Роспотребнадзором при проведении ими соответственно федерального государственного надзора в области использования атомной энергии и государственного надзора в области обеспечения радиационной безопасности.

Государственный надзор за соблюдением работодателями санитарно-гигиенических и санитарно-противоэпидемиологических норм и правил осуществляется Роспотребнадзором и ФМБЛ России.

Полномочия Роспотребнадзора и ФМБА России определены постановлениями Правительства РФ соответственно от 30.00.2004 №322 и от 11.04.2005 №206.

## **1.6.3 Ведомственный контроль (надзор) за соблюдением законодательства об охране труда**

В соответствии со ст. 353 ТК РФ ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в подведомственных организациях, осуществляется федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления в порядке и на условиях, определяемых законами Российской Федерации и законами субъектов Российской Федерации.

## **1.6.4 Прокуратура Российской Федерации**

Главную роль в системе органов государственного контроля (надзора) осуществляет прокуратура.

В соответствии со ст. 1 и 2 Федерального закона от 17.01.1992 №2202—1 «О прокуратуре Российской Федерации»: Прокуратура Российской Федерации – единая федеральная централизованная система органов, осуществляющих от имени Российской Федерации надзор за соблюде-

нием Конституции РФ и исполнением законов, действующих на территории России.

В целях обеспечения верховенства закона, единства и укрепления законности, защиты прав и свобод человека и гражданина, а также охраняемых законом интересов общества и государства прокуратура Российской Федерации осуществляет надзор за исполнением законов федеральными министерствами, государственными комитетами, службами и иными федеральными органами исполнительной власти, представительными (законодательными) и исполнительными органами субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, органами военного управления, органами контроля, их должностными лицами, субъектами осуществления общественного контроля за обеспечением прав человека в местах принудительного содержания и содействия лицам, находящимся в местах принудительного содержания, органами управления и руководителями коммерческих и некоммерческих организаций, а также за соответствием законам издаваемых ими правовых актов.

### **1.6.5 Технические инспекции труда**

Профсоюзы и находящиеся в их ведении правовые и технические инспекции труда имеют право на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового

права и по вопросам охраны труда (ст. 370 ТК РФ).

Различие между государственным надзором и контролем и общественным контролем профсоюзов состоит в том, что специально уполномоченные государственные органы и инспекции наделены государством не только надзорными и контрольными функциями, но и властными полномочиями – правом давать работодателям обязательные для исполнения предписания по устранению выявленных нарушений, приостанавливать работу организаций, отдельных производственных подразделений и оборудования в условиях, угрожающих жизни и здоровью работников, привлекать виновных должностных лиц к административной ответственности и т. д. Органы общественного контроля, обладая широкими полномочиями по проверке соблюдения законодательства о труде и охране труда, не вправе приостанавливать работы, производимые с нарушением правил безопасности, и привлекать должностных лиц к административной ответственности. Они могут добиться этого только путем обращения в соответствующие компетентные государственные органы.

Профсоюзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатели обязаны в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений со-

общить соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

Для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, общероссийские профсоюзы и их объединения могут создавать правовые и технические инспекции труда профсоюзов, которые наделяются полномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми общероссийскими профсоюзами и их объединениями.

Межрегиональное, а также территориальное объединение (ассоциация) организаций профсоюзов, действующие на территории субъекта РФ, могут создавать правовые и технические инспекции труда профсоюзов, которые действуют на основании принимаемых ими положений в соответствии с типовым положением соответствующего общероссийского объединения профсоюзов.

Профсоюзные инспектора труда в установленном порядке имеют право беспрепятственно посещать организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, в которых работают члены данного профсоюза или профсоюзов, входящих в объединение, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профсоюзах, а также выполнения

условий коллективного договора, соглашения.

Профсоюзные инспектора труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профсоюзов имеют право:

1) осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2) проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников организации;

3) принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

4) получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организаций о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

5) защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе);

6) предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

7) направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;

8) осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей, предусмотр-

ренных коллективными договорами и соглашениями;

9) принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию производственных объектов и средств производства в качестве независимых экспертов;

10) принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда;

11) принимать участие в разработке законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

12) принимать участие в разработке подзаконных нормативных правовых актов об охране труда, а также согласовывать их в порядке, установленном Правительством РФ;

13) обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

Профсоюзы, их инспекции труда при осуществлении указанных полномочий взаимодействуют с государственными органами надзора и контроля за соблюдением законов и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профсоюзов имеют право беспрепятственно проверять в организациях соблюдение требований охраны труда и вно-

сить обязательные для рассмотрения должностными лицами предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

Создание работодателями различного рода препятствий при осуществлении профсоюзами деятельности по контролю за соблюдением законодательства о труде и охране труда должно признаваться противоречащим закону, а виновные должностные лица должны привлекаться к ответственности.

Лица, виновные в нарушении требований охраны труда, невыполнении обязательств по охране труда, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, трудовыми договорами, или препятствующие деятельности представителей органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

## **1.7 Социальное партнерство в сфере труда**

### **1.7.1 Понятие, принципы и стороны социального партнёрства в сфере труда**

Стремительное развитие рыночного гражданского оборота требует поиска новых эффективных моделей правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений. Преобладание договорного характера регулирования указанных отношений над централизованным (государственным) позволяет активизировать участие работников и работодателей в установлении условий труда и развивать их отношения на основе социального партнерства. Социальное партнерство, являясь компромиссом их интересов, сглаживает антагонизм труда и капитала, т.е. оно означает переход от конфликтного соперничества к конфликтному сотрудничеству.

В целях создания системы социального партнерства было введено в практику заключение генеральных отраслевых и региональных отраслевых соглашений по социально-экономическим вопросам; на уровне предприятий – коллективных договоров; на уровне отрасли – региональных отрас-

левых и иных социально-экономических соглашений. Названный Указ расширил сферу договорного регулирования и круг его участников.

Дальнейшее развитие социально-партнерские отношения получили в Законе о коллективных договорах и соглашениях. Впервые в истории трудового права России этот закон урегулировал порядок ведения коллективных переговоров и социально-партнерские отношения на более высоких, чем производство, пяти уровнях. Так, указанный Закон в соответствии с Конвенцией МОТ №98 «О применении принципов нрава на организацию и на ведение коллективных переговоров» (1949 г.) впервые ввел термины «социальное партнерство» и «коллективные переговоры».

Федеральный закон №92-ФЗ от 1 мая 1999 г. «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» на законодательном уровне регулирует социально-трудовые отношения, обеспечивая совершенствование и развитие системы социального партнерства, содействие урегулированию коллективных трудовых споров, и формирует правовую основу деятельности Российской трехсторонней комиссии (далее – РТК).

С 1 февраля 2002 г. вопросы социального партнерства в сфере труда регулируются раздел II ТК РФ, который с момента признания утратившим силу Закона о коллективных договорах и соглашениях стал практически единственным правовым актом, регулирующим рассматриваемую сферу

на федеральном уровне.

Понятие социального партнерства содержится в ст. 23 ТК РФ, согласно которой **социальное партнерство в сфере труда (далее – социальное партнерство) представляет собой 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.** Являясь правовым актом, обладающим высшей юридической силой, ТК РФ окончательно сформулировал определение термина «социальное партнерство», который до недавнего времени употреблялся и в иных аспектах (например, в рамках взаимодействия некоммерческих организаций и органов власти, взаимного консультирования и обсуждения ими различных вопросов и др.). Учитывая, что трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения выступают предметом трудового права, можно сделать вывод о том, что социальное партнерство направлено на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования предмета трудового права.

Как и любой правовой институт, институт социального партнерства строится на основе основных начал и поло-

жений – принципов. Нам представляется целесообразным классифицировать такие принципы по следующим основаниям:

**1) принципы, основанные на субъектном составе сторон социального партнерства:**

- а) равноправие сторон;
- б) уважение и учет интересов сторон;
- в) заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- г) полномочность представителей сторон;

**2) принципы, связанные с достижением целей социального партнерства:**

- а) свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- б) добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- в) реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- г) обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;

**3) принципы, связанные с государственными гарантиями социального партнерства (содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе);**

**4) правовые принципы (соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных**

**нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права);**

**5) принципы контроля и ответственности сторон социального партнерства:** контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;

**6) принципы, основанные на ответственности сторон и их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.**

Стороны социального партнерства следует отличать от сторон трудовых отношений. В первом случае такими сторонами являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей, во втором – индивидуальный работник и индивидуальный работодатель.

Особенности органов власти (государственного и местного самоуправления) проявляются в том, что указанные субъекты не всегда могут выступать сторонами социального партнерства, а только в следующих случаях:

- когда они являются работодателями;
- когда они уполномочены работодателями быть их представителями;
- когда соответствующее объединение работодателей, относящихся к бюджетной сфере, не создано.

В других случаях участие органов власти в социальном партнерстве должно быть предусмотрено трудовым законодательством. Так, например, если соглашение предусматри-

вает полное или частичное финансирование из бюджетов различных уровней, то в этом случае участие соответствующих органов исполнительной власти или органов местного самоуправления является обязательным.

Российская Федерация представляет собой федеративное государственное образование и административно-территориальное деление Российской Федерации, деление экономической сферы деятельности на отрасли послужило основанием для выделения уровней социального партнерства по следующим видам и основаниям:

1) **федеральный уровень**, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда на всей территории РФ;

2) **межрегиональный уровень**, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах РФ;

3) **региональный уровень**, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте РФ;

4) **отраслевой уровень**, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях);

5) **территориальный уровень**, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании;

6) **локальный уровень**, на котором устанавливаются

обязательства работников и работодателя в сфере труда.

Указанная классификация уровней социального партнерства представляется логичной и вполне обоснованной, поскольку связана с существующей в Российской Федерации системой органов власти различного уровня, которые могут выступать стороной социального партнерства и осуществлять правовое регулирование в пределах своей компетенции. Так, на региональном уровне вопросы социального партнерства могут регулироваться законами субъектов РФ с учетом сложившихся особенностей региона. Например, правоотношения в сфере социального партнерства в Москве в целях регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений и достижения общественного согласия регулирует Закон от 11.11.2009 №4 «О социальном партнерстве в городе Москве». Указанный правовой акт субъекта РФ определяет круг участников социального партнерства: соответствующие профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами соответствующих профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных ТК РФ, соответствующие объединения работодателей Москвы, а также органы исполнительной власти Москвы.

Представляя собой одну из форм выражения трудового права, названный Закон устанавливает объект социального партнерства – социально-экономические и социально-трудо-

вые отношения между сторонами социального партнерства и его предмет – принятые обязательства сторон и способы их реализации, обусловленные взаимными интересами.

Реализация принципов, целей и задач социального партнерства возможна в установленных ТК РФ формах. На практике такие формы проявляются в виде:

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.**

Юридическая природа сторон социального партнерства (как отдельных категорий работников, так и работодателей) позволяет говорить об их специфических особенностях.

Так, к государственным гражданским служащим, муниципальным служащим, работникам военных и военизированных органов и организаций, органов внутренних дел, Государственной противопожарной службы, учреждений и орга-

нов безопасности, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, органов уголовно-исполнительной системы, таможенных органов и дипломатических представительств РФ такие особенности устанавливаются федеральными законами. Например, согласно п. 2 ст. 9 Закона о статусе военнослужащих военнослужащие могут состоять в общественных организациях, в том числе в профсоюзах, и участвовать в их деятельности, не находясь при исполнении обязанностей военной службы. Однако создание и деятельность таких профсоюзов военнослужащих регулируется федеральным законом.

## **1.7.2 Представители работников и работодателей в социальном партнерстве**

На практике вопросы социального партнерства реализуются через представителей сторон рассматриваемого правового института трудового права. Как известно, такими сторонами выступают **представители работников и представители работодателей**, субъектный состав которых зависит от уровня и целей социального партнерства. В широком смысле такие цели могут носить как общий характер, присущий социальному партнерству в целом, так и специфический характер, заключающийся в достижении определенных социально-трудовых целей.

Так, **представителями работников** для достижения общих целей социального партнерства могут выступать следующие субъекты:

- 1) профсоюзы и их объединения;
- 2) иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов;
- 3) иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных ТК РФ.

Для достижения специфических целей, таких, как проведение коллективных переговоров, заключение или изменение коллективного договора, осуществление контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем, интересы работников представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками; 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 работников представляют соответствующие профсоюзы, их территориальные организации, объединения профсоюзов и объединения территориальных организаций профсоюзов.

Таким образом, в первом случае (локального регули-

рования социально-трудовых отношений) представителями работников могут выступать как профсоюзы в лице первичной организации, так и иные представительные органы, во втором (при регулировании рассматриваемых отношений за пределами организации) – работников могут представлять профсоюзы различных уровней.

Вместе с тем указанные случаи представительства работников имеют свои особенности.

Так, представление интересов работников **первичными профсоюзными организациями и их органами** осуществляется, как правило, в отношении работников, являющихся членами соответствующих профсоюзов. Однако, как следует из содержания ст. 9 Закона о профсоюзах, отсутствие такого членства не может являться препятствием в реализации работниками своих трудовых прав и свобод. Именно поэтому в случаях и порядке, которые установлены ТК РФ, 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 представляет первичная профсоюзная организация.

Кроме того, работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых от-

ношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

В практике трудовых и иных связанных с ними отношений достаточно широко распространены случаи, когда работники не объединены в профсоюзы, поскольку такое объединение осуществляется только на добровольных началах. Может сложиться ситуация, когда ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена в указанном выше порядке представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне.

Вместе с тем такое положение не должно ограничивать право указанных работников на представительство в социальном партнерстве. В таких случаях на общем собрании (конференции) работников для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель – **представительный орган работников**. Таким представительным органом могут выступать: трудовой коллектив, органы общественной самодеятельности и др. В то же время наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления первичными профсоюзными организациями своих полномочий.

Наряду с добровольным (диспозитивным) характером формирования представительных органов работников, ТК

РФ (например, ст. 32) содержит и ряд императивных норм, согласно которым работодатель обязан создать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников.

Такие условия должны быть закреплены трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями.

В зависимости от целей социального партнерства **представителей работодателя** можно классифицировать по трем категориям.

К первой категории относится руководитель организации, работодатель – индивидуальный предприниматель (лично) или уполномоченные ими лица в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами. Указанные лица представляют интересы работодателей в случаях:

- 1) проведения коллективных переговоров;
- 2) заключения или изменения коллективного договора;
- 3) рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров работников с работодателем.

Во вторую категорию входят объединения работодателей, представляющие собой некоммерческие организации, объединяющие на добровольной основе работодателей для представительства интересов и защиты прав своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления. Ука-

занные органы представляют интересы работодателей в случае:

- 1) проведения коллективных переговоров;
- 2) заключения или изменении соглашений;
- 3) разрешения коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения коллективных договоров и соглашений;
- 4) формирования и осуществления деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений.

Необходимо заметить, что особенности правового положения объединения работодателей устанавливаются Федеральным законом от 27.11.2002 №156-ФЗ «Об объединениях работодателей».

К третьей группе относятся представители работодателей, финансируемых из соответствующих бюджетов: федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов РФ, муниципальных учреждений и других организаций. В состав таких представителей входят соответствующие федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ, иные государственные органы, органы местного самоуправления, которые осуществляют свою деятельность:

- 1) при проведении коллективных переговоров;
- 2) заключении или изменении соглашений;
- 3) разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений;

- 4) осуществлении контроля за выполнением соглашений;
- 5) формировании комиссий по регулированию социально-трудовых отношений и осуществлении их деятельности.

### 1.7.3 Органы социального партнерства

Социальное партнерство может возникать только по инициативе по меньшей мере одной из сторон для решения задач и достижения рассмотренных нами целей. Такое положение не предусматривает в штате сторон специальных структурных единиц, на которые были бы возложены функции социального партнерства. Вместе с тем возникает потребность в формировании специальных органов, способных обеспечить достаточное регулирование социально-трудовых отношений. Такими органами выступают **комиссии по регулированию социально-трудовых отношений**, создаваемые на равноправной основе по решению сторон социального партнерства и наделенные ими необходимыми полномочиями.

**Основными задачами** указанных органов являются:

- 1) обеспечение регулирования социально-трудовых отношений;
- 2) ведение коллективных переговоров и подготовка проектов коллективных договоров, соглашений, заключение коллективных договоров, соглашений;
- 3) организация контроля за их выполнением на всех уров-

нях.

Состав, структура, полномочия комиссий по регулированию социально-трудовых отношений зависят от **уровня социального партнерства**.

**Федеральный уровень** предусматривает образование постоянно действующей Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – РТК), деятельность которой осуществляется в соответствии с Законом о РТК. Членами РТК являются представители общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства РФ.

Основными задачами РТК являются:

- 1) ведение коллективных переговоров и подготовка проекта генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ;
- 2) содействие договорному регулированию социально-трудовых отношений на федеральном уровне;
- 3) проведение консультаций по вопросам, связанным с разработкой проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ в области социально-трудовых отношений, федеральных программ в сфере труда, занятости населения, миграции рабочей силы, социального обеспечения;
- 4) согласование позиций сторон по основным направлениям социальной политики;

5) рассмотрение по инициативе сторон вопросов, возникших в ходе выполнения генерального соглашения;

6) распространение опыта социального партнерства, информирование отраслевых (межотраслевых), региональных и иных комиссий по регулированию социально-трудовых отношений о деятельности РТК;

7) изучение международного опыта, участие в мероприятиях, проводимых соответствующими зарубежными организациями в области социально-трудовых отношений и социального партнерства, проведение в рамках РТК консультаций по вопросам, связанным с ратификацией и применением международных трудовых норм.

Особенность правового статуса указанного органа проявляется в назначении Президентом РФ координатора РТК, который не является ее членом, не вмешивается в деятельность сторон и не принимает участия в голосовании, но в то же время имеет достаточные полномочия для осуществления правового контроля. Такие же координаторы предусмотрены и для каждой стороны РТК.

Поскольку вопросы правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений находятся в совместном ведении России и ее субъектов, в субъектах РФ могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов РФ.

**На территориальном уровне** могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов РФ, положениями об этих комиссиях, утверждаемыми представительными органами местного самоуправления. Так, например, на территории Москвы таким нормативным актом является Положение о Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, утвержденное постановлением Правительства Москвы от 28.12.2004 №920-ПП, а состав представителей Правительства Москвы в этой комиссии утвержден постановлением Правительства Москвы от 14.02.2012 №44-ПП.

**Отраслевой (межотраслевой) уровень** предусматривает образование отраслевых (межотраслевых) комиссий по регулированию социально-трудовых отношений. Такие комиссии могут образовываться как на федеральном, так и на межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства, объединенных принадлежностью к какой-либо отрасли (отраслям) экономики.

**На локальном уровне** формируются комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора, ограниченные деятельностью организации – юридического лица или работодателя – индивидуального предпринимателя. Состав таких комиссий, их полномочий утверждаются

локальными нормативными актами работодателя в порядке, предусмотренном ст. 8 ТК РФ.

На основе особенностей метода правового регулирования трудового права – сочетании государственного и договорного характера регулирования рассматриваемых отношений – возникает потребность формирования государственных гарантий деятельности органов социального партнерства. Не менее значимым является и участие органов социального партнерства в формировании и реализации государственной политики в сфере труда.

Анализ норм трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, позволяет определить основные направления такой политики.

1. Основными целями государственной политики является согласование интересов работников (их представителей), работодателей (их представителей) и государства по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений.

2. Органы государственной власти (федеральные и субъектов РФ) и органы местного самоуправления обязаны обеспечивать условия для участия соответствующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений.

3. Содержанием обязанностей органов власти являются разработка и (или) обсуждение проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, программ социаль-

но-экономического развития, других актов органов государственной власти и органов местного самоуправления в сфере труда (далее – проекты) в порядке, установленном трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, соглашениями.

Особенность такой процедуры заключается:

1) в направлении проектов 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 РФ или органами местного самоуправления, принимающими указанные акты;

2) в обязательном рассмотрении органами власти, принимающими указанные акты, решений соответствующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений или мнений их сторон (заключений соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей по направленным им проектам).

## **1.7.4 Коллективные переговоры**

Ведение коллективных переговоров представляет собой одну из форм социального партнерства, особенности которой проявляются в следующих положениях:

1) наличие строго определенной цели – подготовка, за-

ключение или изменение коллективного договора, соглашения;

2) возможность проявления инициативы ведения коллективных переговоров одной из сторон социального партнерства – представителей работников или представителей работодателей;

3) обязанность представителей стороны, получившей предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения. Такая обязанность подтверждается направлением инициатору проведения коллективных переговоров ответа, содержащего сведения о представителях от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и об их полномочиях. При этом днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа;

4) невозможность ведения коллективных переговоров и заключения коллективных договоров и соглашений от имени работников лицами, представляющими интересы работодателей, а также организациями или органами, созданными либо финансируемыми работодателями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, политическими партиями, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ;

5) осуществление коллективных переговоров на основе принципа «свобода в выборе вопросов регулирования социально-трудовых отношений».

Процедура ведения коллективных переговоров предусматривает несколько этапов.

**Первый этап** – наделение правом представительства – может предусматривать несколько вариантов.

1. При наличии двух и более профсоюзных организаций, объединяющих в совокупности более половины работников данного работодателя, по решению их выборных органов может быть создан единый представительный орган, который имеет право направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров, разработке единого проекта коллективного договора и заключении коллективного договора. Формирование единого представительного органа осуществляется на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза, при этом в его состав должен быть включен представитель каждой из первичных профсоюзных организаций.

2. При наличии одной первичной профсоюзной организации, объединяющей более половины работников организации, индивидуального предпринимателя, указанный профсоюз имеет право по решению своего выборного органа направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работни-

ков без предварительного создания единого представительного органа.

3. Если ни одна из первичных профсоюзных организаций или все первичные профсоюзные организации, пожелавшие создать единый представительный орган, не объединяют более половины работников данного работодателя, то общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может определить ту первичную профсоюзную организацию, которой при согласии ее выборного органа поручается направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников.

4. В случаях, когда невозможно определить первичную профсоюзную организацию или работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации, общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может избрать из числа работников иного представителя (представительный орган) и наделить его соответствующими полномочиями.

**Второй этап** коллективных переговоров предусматривает обязанность первичной профсоюзной организации, единого представительного органа либо иного представителя (представительного органа) работников, наделенных правом выступить с инициативой проведения коллективных переговоров, одновременно с направлением работодателю (его представителю) предложения о начале указанных коллек-

тивных переговоров известить об этом все иные первичные профсоюзные организации, объединяющие работников данного работодателя, и в течение последующих пяти рабочих дней создать с их согласия единый представительный орган либо включить их представителей в состав имеющегося единого представительного органа. Если в указанный срок данные первичные профсоюзные организации не сообщат о своем решении или ответят отказом направить своих представителей в состав единого представительного органа, то коллективные переговоры начинаются без их участия. При этом за первичными профсоюзными организациями, не участвующими в коллективных переговорах, в течение одного месяца со дня начала коллективных переговоров сохраняется право направить своих представителей в состав единого представительного органа. В случае, когда представителем работников на коллективных переговорах является единый представительный орган, члены указанного органа представляют сторону работников в комиссии по ведению коллективных переговоров.

Право на ведение коллективных переговоров, подписание соглашений от имени работников на уровне Российской Федерации, одного или нескольких субъектов РФ, отрасли, территории предоставляется соответствующим профсоюзам (объединениям профсоюзов). При наличии на соответствующем уровне нескольких профсоюзов (объединений профсоюзов) каждому из них предоставляется право на предста-

вительство в составе единого представительного органа для ведения коллективных переговоров, формируемого с учетом количества представляемых ими членов профсоюзов. При отсутствии договоренности о создании единого представительного органа для ведения коллективных переговоров право на их ведение предоставляется профсоюзу (объединению профсоюзов), объединяющему наибольшее число членов профсоюза (профсоюзов).

**Третий этап** заключается в наделении сторон коллективных переговоров правами и обязанностями, от которых зависит эффективность проводимых мероприятий. Так, например, стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

Другая обязанность может заключаться в том, что участники коллективных переговоров, другие лица, связанные с ведением коллективных переговоров, не должны разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой и иной). Лица, разгласившие указанные сведения, привлекаются к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой, уголовной ответственности в порядке, установленном ТК и иными федеральными законами (Законом о государственной тайне, Законом о коммерческой тайне).

**Четвертый этап** предусматривает согласование сроков, места и порядка проведения коллективных переговоров, которые определяются представителями сторон.

Если в ходе коллективных переговоров не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий. **Урегулирование разногласий**, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора, соглашения, производится в порядке, установленном ТК РФ, поскольку такая ситуация представляет собой процедуру разрешения коллективного трудового спора.

Процесс достижения согласованной воли сторон при ведении коллективных переговоров далеко не всегда может происходить согласованно, без возникновения споров и необходимости отстаивания своих позиций, а также определенных материальных затрат. Такое положение может привести к ущемлению прав и свобод наименее защищенной стороны переговоров – представителей работников. Именно поэтому государство предусмотрело **гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах**.

Наиболее существенными и значимыми являются следующие положения.

1. **Гарантии.** Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения, освобождаются от основной работы с сохранением

среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев. Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, кроме случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы. Например, основанием такого увольнения может послужить совершение работниками дисциплинарных проступков, предусмотренных отдельными нормами ст. 81 ТК РФ: прогула, появления на работе в состоянии опьянения, совершения по месту работы хищения и др.

2. **Компенсации.** Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением. Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится приглашающей стороной, если иное не будет предусмотрено коллективным договором, соглашением.

## 1.7.5 Коллективные договоры и соглашения

**Коллективный договор** – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. Роль и значение коллективного договора в регулировании трудовых отношений неоднократно менялись в зависимости от изменения экономических и социальных условий. Становление и развитие рынка труда в современной России и новых по своему характеру общественных связей в кооперации труда обусловили очередное изменение содержания и сущности коллективного договора. Он становится основной разновидностью социально-партнерского регулирования трудовых отношений непосредственно в организациях.

В условиях перехода к рыночным экономическим отношениям правовая сущность коллективного договора неоднозначна. Она построена на двух началах: на идее автономии, управленческой суверенности организации в сфере труда, осуществляемой ее главой (собственником, предпринимателем), и на участии профсоюза или иного защитника профессиональных и социальных интересов наемных работников в урегулировании трудовых, социально-экономических и профессиональных отношений между работодателем и ра-

ботниками. Коллективный договор является нормативным соглашением, т.е. актом, заключающимся в договорном порядке, но наряду с конкретными обязательствами, содержащими нормы права.

Следовательно, коллективный договор – это не только правовой акт, но и акт сознательного партнерства работников и работодателя конкретной организации, а в нормативной его части и источник локальных норм трудового права. Основная задача такого договора – регулирование социально-трудовых отношений.

При не достижении согласия между сторонами по отдельным проектам 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 после подписания коллективного договора могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами.

Вопрос о выборе способа урегулирования разногласий должен решаться сторонами. Если стороны не достигли соглашения либо работодатель (его представители) уклоняется от продолжения коллективных переговоров, необходимо перейти к примирительным процедурам. Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиа-

лах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.

При заключении коллективного договора в филиале, представительстве, ином обособленном структурном подразделении организации представителем работодателя является руководитель соответствующего подразделения, уполномоченный на это работодателем.

Коллективный договор обособленного структурного подразделения не должен содержать норм, ухудшающих положение работников по сравнению с коллективным договором всей организации.

**Сторонами коллективного договора** выступают работники в лице их представителей и работодатель, представляемый руководителем организации или другим полномочным в соответствии с уставом организации (или правовым актом) лицом. Заключенный коллективный договор, являясь регулятором социально-партнерского регулирования трудовых отношений на уровне организации, выражает интересы работников и работодателей. Поэтому условия и нормы коллективного договора для них обязательны и не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством. В противном случае они признаются недействительными.

Коллективный договор снижает социальную напряженность в коллективе, он нужен для достижения баланса интересов сторон, для мобилизации партнеров при решении про-

изводственных задач, однако на практике зачастую наблюдается пассивность работодателя в вопросе заключения коллективных договоров по причине их обязательного для исполнения характера.

Согласно действующему законодательству предусматривается **обязательная процедура** разработки и заключения коллективных договоров, которая определяется сторонами. Начальной стадией такой процедуры являются **коллективные переговоры**. Их проведение предусмотрено ст. 37 ТК РФ.

В этой статье предусматриваются общие правила проведения переговоров. Стороны могут установить и дополнительные процедуры согласования и утверждения коллективного договора. Этим занимается комиссия по ведению коллективных переговоров, которая определяет регламент работы, порядок обсуждения вопросов и принятия решений. Достигнутое комиссией по ведению коллективных переговоров решение о порядке разработки и заключения коллективного договора является обязательным для сторон. Порядок ведения коллективных переговоров и урегулирование разногласий были рассмотрены нами ранее. **и структура коллективного договора** определяются сторонами. Содержанием коллективного договора являются согласованные сторонами условия, которые призваны урегулировать социально-трудовые отношения в данной организации.

В коллективный договор могут включаться **взаимные**

**обязательства** работников и работодателя по следующим вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- частичная или полная оплата питания работников;
- 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;

– отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;

– другие вопросы, определенные сторонами.

Указанные элементы представляют примерный перечень вопросов, обязательств, которые могут включаться в коллективный договор, и носят рекомендательный характер. 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. На практике эти вопросы реализуются в практические нормы рассматриваемого локального нормативного акта. Так, например, коллективный договор среди таких норм может предусматривать: увеличение отпуска на один календарный день работникам, которые в течение года не допускали пропуска в работе по болезни; дополнительные выплаты женщинам (работникам) пособия при рождении ребенка; оплату путевок в детские оздоровительные лагеря (для детей работников) и др.

При осуществлении коллективно-договорного регулирования необходимо соблюдать общие требования к содержанию коллективного договора, определяющие его соотношение с иными нормативными актами.

В коллективный договор включаются нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах

содержится прямое предписание об их обязательном закреплении в коллективном договоре. Например, к таковым относятся: ст. 135 (установление заработной платы), ст. 144 (стимулирующие выплаты), ст. 178 (расширение случаев выплаты выходных пособий, а также установление их повышенных размеров) и т. д.

**Реализация коллективного договора** – это осуществление на практике тех условий, которые составляют его содержание. Она призвана соединить интересы работников и работодателей и создать правовой климат для существования их социально-партнерских отношений, нейтрализовать угрозу социального конфликта. Кроме того, коллективный договор своими нормами усиливает охрану труда, укрепляет дисциплину труда, предусматривает меры морального и материального поощрения за высокопроизводительный и качественный труд, бережное отношение к имуществу работодателя и в то же время закрепляет меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины. Может предусматривать поощрение уже не работающих ветеранов данной организации, улучшать медицинское и культурно-бытовое обслуживание работников и их семей, оказывать помощь семьям с малолетними детьми, особенно многодетным, и т. д. Реальное действие условий коллективного договора ведет к устранению конфронтации и установлению социального мира в организации, что способствует развитию производства, трудовых, социально-экономических и профессиональных отношений.

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 продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

**Действие коллективного договора** распространяется на всех работников данной организации, ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения. Коллективный договор распространяется также на лиц, поступивших на работу после его заключения.

Изменение наименования организации, увольнение руководителя, подписавшего от имени работодателя коллективный договор, не влияет на его судьбу, действие коллективного договора сохраняется.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Особенностью современного рыночного гражданского оборота является переход государственной собственности в собственность частную посредством приватизации. Так, например, ОАО, созданные в процессе приватизации имущественных комплексов унитарных предприятий, соблюдают условия и отвечают по обязательствам, которые содержатся в коллективных договорах, действовавших до приватизации имущественных комплексов унитарных предприятий. По истечении трех месяцев со дня государственной регистрации ОАО, созданного в процессе приватизации имущественного комплекса унитарного предприятия, его работники (представители работников), совет директоров (наблюдательный совет) или исполнительный орган ОАО могут предложить пересмотреть положения действующего коллективного договора или заключить новый коллективный договор.

Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, т.е. в процессе проведения коллективных переговоров. Дополнительные правила могут быть определены сторонами в коллективном договоре.

Появившиеся в переходный к рыночной экономике период социально-партнерские соглашения на более высоком, чем предприятие, уровне – это новый в российском трудо-

вом праве вид правовых актов. Понятие его дано в ст. 45 ТК РФ. **Соглашение** – правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции.

Как и коллективный договор, соглашение является правовой формой социального партнерства. Однако сфера и характер его применения отличаются от коллективного договора. Коллективный договор регулирует отношения работников и работодателей на уровне предприятия (организации), соглашение регулирует социально-партнерские отношения на более высоком уровне. Как и коллективный договор, соглашения занимают по отношению к трудовому законодательству подчиненное место, так как условия соглашений не могут противоречить трудовому законодательству и ухудшать по сравнению с ним положение работников, иначе они недействительны. Более того, они призваны повышать социальные гарантии, условия труда и быта работников.

Целью заключения генерального соглашения является установление общих принципов регулирования социально-трудовых отношений на федеральном уровне. Региональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на уровне субъекта РФ. На-

пример, Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации предусматривает в числе приоритетных целей проведение в предстоящий период социально-экономической политики, обеспечивающей право граждан на достойный труд, повышение качества жизни работников и их семей, сокращение масштабов бедности на основе устойчивого развития экономики, повышения ее конкурентоспособности и увеличения доходов организаций, роста производительности труда, стабильной занятости и гибкости рынка труда, безопасности рабочих мест, расширения возможностей профессионального и карьерного роста работников.

**Отраслевое (межотраслевое) соглашение** определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам отрасли (отраслей).

**Территориальное соглашение** устанавливает общие условия труда, трудовые гарантии и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования.

Отраслевое (межотраслевое) соглашение может заключаться на федеральном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.

Соглашения по договоренности сторон, участвующих в коллективных переговорах, могут быть двусторонними и трехсторонними.

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

Характер конкретных участников соглашений определяется уровнем регулируемых отношений.

Как и при заключении коллективных договоров, первой стадией **процедуры заключения соглашений** является ведение коллективных переговоров и формирование соответствующей комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей. Порядок, сроки разработки и заключения соглашения определяются комиссией и оформляются ее решением.

Заключение и изменение соглашений, требующих бюджетного финансирования, по общему правилу осуществляются сторонами до подготовки проекта соответствующего бюджета на финансовый год, относящийся к сроку действия соглашения.

Генеральное соглашение, отраслевые тарифные соглашения по отраслям, организации которых финансируются из федерального бюджета, должны заключаться по общему правилу до внесения проекта федерального закона о федеральном бюджете на очередной финансовый год в Государственную Думу.

Региональные и территориальные соглашения должны заключаться по общему правилу до внесения проектов соот-

ветствующих бюджетов в представительные органы субъектов РФ и органов местного самоуправления. Соглашение подписывается представителями сторон. **и структура соглашений** определяются по договоренности между представителями сторон, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в соглашение.

В соглашение могут включаться **взаимные обязательства** по следующим вопросам:

- оплата труда;
- условия и охрана труда;
- режим труда и отдыха;
- развитие социального партнерства;
- иные вопросы, определенные сторонами.

Перечисленный перечень положений, составляющих содержание соглашений, следует рассматривать как примерный. Соглашения могут устанавливать и дополнительные льготы по социально-трудовым вопросам для работников, на которых оно распространяется. Вместе с тем, определяя содержание соглашения, необходимо учитывать общие правила соотношения различных источников трудового права, т.е. существует ряд вопросов, которые в соответствии с Конституцией и ТК РФ решаются на федеральном уровне органами государственной власти путем принятия федеральных законов и иных нормативных правовых актов. Это установление порядка разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, единого порядка расследования несчаст-

ных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и др.

Нельзя не учитывать и того, что согласно ст. 8 ТК РФ соглашения не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством. Если такие условия включены в коллективный договор, то они не могут применяться.

Далее рассмотрим вопрос о **действии соглашения**. Соглашение вступает в силу со дня его подписания сторонами либо со дня, установленного соглашением. Соглашение является актом срочного действия, срок его действия определяется сторонами, но не может превышать трех лет. Сторонам предоставлено право на продление действия соглашения на срок не более трех лет. Действие соглашения распространяется на работников и работодателей, которые уполномочили своих представителей на коллективные переговоры, на органы государственной власти и органы местного самоуправления в пределах взятых ими на себя обязательств, а также на работников и работодателей, присоединившихся к соглашению после его заключения.

Соглашение распространяется на всех работодателей, являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение. Прекращение членства в объединении работодателей не освобождает работодателя от выполнения соглашения, заключенного в период его членства. Работодатель, вступивший в объединение работодателей в пери-

од действия соглашения, обязан выполнять обязательства, предусмотренные этим соглашением.

В тех случаях, когда на работников в установленном порядке одновременно распространяется действие нескольких соглашений, действуют наиболее благоприятные для них условия соглашений.

# Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.