

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

## **Тема 1. Основные понятия охраны труда.**

Основные понятия по охране труда (ОТ) вводит 209-я статья Трудового Кодекса Российской Федерации:

**Охрана труда** - 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.

**Безопасные условия труда** - условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни воздействия таких факторов не превышают установленных нормативов.

**Вредный производственный фактор** - фактор производственной среды или трудового процесса, воздействие которого может привести к профессиональному заболеванию работника.

**Опасный производственный фактор** - фактор производственной среды или трудового процесса, воздействие которого может привести к травме или смерти работника.

**Опасность** - потенциальный источник нанесения вреда, представляющий угрозу жизни и (или) здоровью работника в процессе трудовой деятельности.

**Рабочее место** - место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя. Общие требования к организации безопасного рабочего места устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в

сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В настоящее время федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, является **Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации (Минтруд России)**.

**Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (РТК)** - это регулярный государственный орган социального партнерства, регулирующий социально-экономические, профессиональные и трудовые интересы сторон социального партнерства. В РТК входят представители трех сторон: правительства, общероссийского объединения профсоюзов и общероссийского объединения работодателей. РТК создана в 1992-ом году. На заседаниях РТК рассматриваются, обсуждаются и утверждаются все федеральные законопроекты, имеющие социальное значение.

В настоящее время РТК действует на основании Федерального закона от 01.05.99-го года №92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».

**Средство индивидуальной защиты** - средство, используемое для предотвращения или уменьшения воздействия на работника вредных и (или) опасных производственных факторов, особых температурных условий, а также для защиты от загрязнения.

**Средства коллективной защиты** - технические средства защиты работников, конструктивно и (или) функционально связанные с производственным оборудованием, производственным процессом, производственным зданием (помещением), производственной площадкой, производственной зоной, рабочим местом (рабочими местами) и используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов.

**Производственная деятельность** - совокупность действий работников с применением средств труда, необходимых для превра-

щения 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, а также требования охраны труда, установленные локальными нормативными актами работодателя, в том числе правилами (стандартами) организации и инструкциями по охране труда.

**Государственная экспертиза условий труда** - оценка соответствия объекта экспертизы государственным нормативным требованиям охраны труда.

**Профессиональный риск** - вероятность причинения вреда жизни и (или) здоровью работника в результате воздействия на него вредного и (или) опасного производственного фактора при исполнении им своей трудовой функции с учетом возможной тяжести повреждения здоровья.

**Управление профессиональными рисками** - комплекс взаимосвязанных мероприятий и процедур, являющихся элементами системы управления охраной труда и включающих в себя выявление опасностей, оценку профессиональных рисков и применение мер по снижению уровней профессиональных рисков или недопущению повышения их уровней, мониторинг и пересмотр выявленных профессиональных рисков.

**Основными принципами обеспечения безопасности труда** в соответствии со статьей 209.1 Трудового Кодекса РФ являются:

- ❖ предупреждение и профилактика опасностей;
- ❖ минимизация повреждения здоровья работников.

**Принцип предупреждения и профилактики опасностей** означает, что работодатель систематически должен реализовывать мероприятия по улучшению условий труда, включая ликвидацию или снижение уровней профессиональных рисков или недопущение повышения их уровней, с соблюдением приоритетности реализации таких мероприятий.

Приоритетность реализации мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней устанавливается в Примерном перечне ежегодно реализуемых работодателем мероприятий, утвержденном приказом Минтруда РФ от 26.10.2021-го года №771Н.

**Принцип минимизации повреждения здоровья работников** означает, что работодателем должны быть предусмотрены меры, обеспечивающие постоянную готовность к локализации (минимизации) и ликвидации последствий реализации профессиональных рисков.

## **Тема 2. Нормативно-правовые основы охраны труда.**

Действующее законодательство об охране труда основывается на Конституции Российской Федерации.

К основополагающим нормативно-правовым документам по охране труда в Российской Федерации относятся:

- ❖ Трудовой кодекс Российской Федерации;
- ❖ Гражданский кодекс Российской Федерации;
- ❖ Федеральный закон «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»;
- ❖ Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;
- ❖ Федеральный закон «О специальной оценке условий труда»;
- ❖ Федеральный закон «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».
- ❖ Указы Президента и постановления Правительства Российской Федерации по вопросам охраны труда;

- ❖ Постановления и приказы федеральных органов исполнительной власти (федеральных министерств, федеральных служб, федеральных агентств).
- ❖ Законы об охране труда субъектов Российской Федерации.

В соответствии со статьей 1 Трудового кодекса Российской Федерации целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

Основными задачами трудового законодательства являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений по:

- организации труда и управлению трудом;
- трудоустройству у данного работодателя;
- подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя;
- социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
- участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
- материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;
- государственному контролю (надзору) и профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства (в том числе законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

➤ разрешению трудовых споров;

➤ обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.

**Федеральный закон «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» от 21.11.2011-го года № 323-ФЗ** регулирует отношения, возникающие в сфере охраны здоровья граждан в Российской Федерации.

**Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998-го года № 125-ФЗ** устанавливает правовые, экономические и организационные основы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и определяет порядок возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работника при исполнении им обязанностей по трудовому договору и в иных установленных этим Федеральным законом случаях.

**Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013-го года № 426-ФЗ** устанавливает правовые и организационные основы и порядок проведения специальной оценки условий труда, определяет правовое положение, права, обязанности и ответственность участников специальной оценки условий труда. Согласно закону, специальная оценка условий труда (СОУТ) – это единый комплекс последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и опасных производственных факторов и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных гигиенических нормативов. Предметом регулирования закона являются отношения, возникающие в связи с проведением специальной оценки условий труда, а также с реализацией обязанности работодателя по обеспечению безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

**Федеральный закон «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» от**

**01.05.1999-го года №92-ФЗ** определяет правовую основу формирования и деятельности Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений – комиссии, состоящей из представителей общероссийских объединений профессиональных союзов, общероссийских объединений работодателей и Правительства Российской Федерации (сторон Комиссии). Основными целями Комиссии являются регулирование социально-трудовых отношений и согласование социально-экономических интересов сторон.

Среди постановлений Правительства Российской Федерации по вопросам охраны труда следует выделить такие как:

- Постановление Правительства РФ от 05.07.2022-го года № 1206 «О порядке расследования и учета случаев профессиональных заболеваний работников», утвердившее Правила расследования и учета случаев профессиональных заболеваний работников
- Постановление Правительства РФ от 24.12.2021-го года № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда» (вступило в силу с 01.09.2022-го года).

Среди нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти наиболее важными в сфере охраны труда являются:

- ✓ Приказ Министерства здравоохранения РФ от 03.05.2024-го года № 220н «Об утверждении Порядка оказания первой помощи».
- ✓ Приказ Министерства здравоохранения РФ от 24.05.2024-го года № 262н «Об утверждении требований к комплектации аптечки для оказания работниками первой помощи пострадавшим с применением медицинских изделий».
- ✓ Приказ Минтруда России от 31.12. 2020-го года № 988н/Приказ Минздрава России от 31.12.2020-го года № 1420н «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры».

- ✓ Приказ Минздрава России от 28.01.2021-го года № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры». Срок действия документа ограничен 1 апреля 2027-го года.
- ✓ Приказ Минтруда России от 14.09.2021-го года № 629н «Об утверждении предельно допустимых норм нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную».
- ✓ Приказ Минтруда России от 22.09.2021-го года № 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)»
- ✓ Приказ Минтруда России от 29.10.2021-го года № 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».
- ✓ Приказ Минтруда России от 29.10.2021-го года № 773н «Об утверждении форм (способов) информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, и примерного перечня информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда».
- ✓ Приказ Минтруда России от 29.10.2021-го года № 774н «Об утверждении общих требований к организации безопасного рабочего места».
- ✓ Приказ Минтруда России от 29.10.2021-го года № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда».

- ✓ Приказ Минтруда России от 28.12.2021-го года № 926 «Об утверждении Рекомендаций по выбору методов оценки уровней профессиональных рисков и по снижению уровней таких рисков».
- ✓ Приказ Минтруда России от 01.02.2022-го года № 20 «Об утверждении форм проверочных листов (списков контрольных вопросов) для осуществления федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права».
- ✓ Приказ Минтруда России от 20.04.2022-го года № 223н «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве».
- ✓ Приказ Минздрава России от 20.05.2022-го года № 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование».
- ✓ Приказ Минтруда России от 29.10.2021-го года № 772н «Об утверждении основных требований к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателем».
- ✓ Приказ Минтруда России от 29.10.2021-го года № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами».
- ✓ Приказ Минтруда России от 29.10.2021-го года № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств».

Установлены правила по охране труда в следующих сферах деятельности и при выполнении следующих видов работ:

1. Эксплуатация электроустановок
2. Электросварочные и газосварочные работы
3. Производство строительных материалов
4. Окрасочные работы
5. Производство отдельных видов пищевой продукции
6. Подразделения пожарной охраны
7. Дорожные строительные и ремонтно-строительные работы
8. Строительство, реконструкция и ремонт
9. Работы на высоте
10. Погрузочно-разгрузочные работы и размещение грузов
11. Работа с инструментом и приспособлениями
12. Промышленный транспорт
13. Жилищно-коммунальное хозяйство
14. Размещение, монтаж, техническое обслуживание и ремонт технологического оборудования
15. Работы в метрополитене
16. Хранение, транспортирование и реализация нефтепродуктов
17. Морские и речные порты
18. Морские суда и суда внутреннего водного транспорта
19. Медицинские организации
20. Водолазные работы

21. Театры, концертные залы, цирки, зоотеатры, зоопарки и океанариумы
22. Ограниченные и замкнутые пространства
23. Обработка металлов
24. Лесозаготовительные, деревообрабатывающие производства. Лесохозяйственные работы
25. Объекты теплоснабжения и теплопотребляющих установок
26. Полиграфические работы
27. Водные биоресурсы
28. Эксплуатация объектов инфраструктуры железнодорожного транспорта
29. Грузопассажирские перевозки на железнодорожном транспорте
30. Отдельные виды химических веществ и материалов
31. Сельское хозяйство
32. Охрана (защита) объектов и (или) имущества (ЧОО/ЧОП)
33. Городской электрический транспорт
34. Целлюлозно-бумажная и лесохимическая промышленность
35. Объекты связи
36. Строительство, реконструкция, ремонт и содержание мостов
37. Автомобильный транспорт
38. Производство цемента
39. Лёгкая промышленность

## 40. Металлопокрытия.

Следует также выделить такое понятие как «работы с повышенной опасностью».

Работой с повышенной опасностью (работой повышенной опасности) является деятельность, связанная с воздействием на работника вредных и/или опасных производственных факторов.

Условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни воздействия таких факторов не превышают установленных нормативов, согласно Трудовому кодексу РФ являются безопасными условиями труда.

Таким образом, работы в условиях труда, когда они не являются безопасными, являются работами с повышенной опасностью.

К работам с повышенной опасностью предъявляются дополнительные требования в соответствии с нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда (например, с правилами по охране труда в той или иной сфере или виде деятельности).

Работы с повышенной опасностью выполняются по наряду-допуску, что делает все работы, которые по тем или иным правилам безопасности должны выполняться по наряду-допуску, относящимися к работам с повышенной опасностью.

В соответствии с [Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021-го года № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда»](#), обучение требованиям охраны труда в зависимости от категории работников производится в том числе и по программе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ повышенной опасности.

Обучению требованиям охраны труда по программе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ повышенной опасности подлежат работники, непосредственно выполняющие

такие работы, а также лица, ответственные за организацию, выполнение и контроль работ повышенной опасности, которые определяются локальными нормативными актами работодателя.

Перечень работ повышенной опасности устанавливается работодателем с учетом специфики его деятельности на основании перечня работ повышенной опасности, устанавливаемого Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации. Примерный перечень работ повышенной опасности, к которым предъявляются отдельные требования по организации работ и обучению работников представлен в Приложении № 2 к Примерному положению о системе управления охраной труда, утвержденному Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021-го года № 776н.

К таким работам, например, относятся: работы вблизи врачающихся механизмов и движущихся частей оборудования; работы, связанные с опасностью поражения персонала электрическим током; работы на высоте; работы, связанные с эксплуатацией сосудов, работающих под избыточным давлением; работы в замкнутых объемах, в ограниченных пространствах; работы, связанные с опасностью воздействия сильнодействующих и ядовитых веществ; перемещение тяжеловесных и крупногабаритных грузов при отсутствии машин соответствующей грузоподъемности; работы во взрывоопасных и пожароопасных помещениях; работы, выполняемые с поверхности льда и над открытой водной поверхностью; работы в помещениях в условиях отсутствия освещения или его недостаточности; газоопасные работы; огневые работы и т.д.

Примерный перечень работ повышенной опасности не является исчерпывающим для организации и может быть расширен по решению работодателя.

Для совершенствования механизмов предупреждения профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве с 1 марта 2022-го года Федеральным законом от 02.07.2021-го года № 311-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» была введена новая редакция раздела X Трудового кодекса РФ. При этом Федеральный закон № 311-ФЗ ввел новые

понятия, права, обязанности и запреты – как для работников, так и для работодателей.

В перечень основных понятий в ст. 209 Трудового Кодекса РФ добавлен термин **«опасность»**. Это потенциальный источник возникновения ущерба для жизни или здоровья работника. Им могут быть производственное или офисное оборудование, технологические операции, применяемые сырье и материалы, которые работник использует во время работ.

Введена новая статья – 209.1, в которой сформулированы основные принципы обеспечения безопасных условий труда: предупреждение, профилактика опасностей и минимизация повреждения здоровья работников. Акцент работодателя теперь должен быть сделан на предупреждение опасностей на производстве и минимизацию повреждения здоровья работников, а не на их предотвращение по факту.

Работодателей теперь обязывают систематически проводить мероприятия по выявлению опасностей и рисков на рабочих местах. Для этого нужно будет обнаруживать, распознавать и описывать опасности, в том числе их источники, условия возникновения и потенциальные последствия при управлении профессиональными рисками. Существующие опасности будут обнаруживаться, распознаваться и описываться в рамках четырех типов процедур: контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах; расследование несчастных случаев на производстве; расследование профзаболеваний; расследование производственных микроповреждений (микротравм).

В ТК РФ появилась новая статья 226 «Микроповреждения (микротравмы)». **Микротравмы** – это ссадины, кровоподтеки, ушибы мягких тканей, поверхностные раны и другие повреждения, полученные работниками и не повлекшие расстройства здоровья или наступления временной нетрудоспособности. Работодатель обязан вести учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм). Требуется вести учет микроповреждений (микротравм) работников в специальном журнале. Учет микротравм позволит работодателю выявлять потенциальные риски травмирования, свести к минимуму профессиональные риски и обеспечивать улучшение

условий труда. Работодатели должны утверждать локальным нормативным актом порядок учета микротравм работников.

Федеральный государственный надзор за соблюдением в том числе трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, должен осуществляться с применением **риск-ориентированного подхода**. Этот подход подразумевает под собой максимальную персонализацию политики в области охраны труда, индивидуальный подход к каждой организации. При осуществлении государственного контроля (надзора) применяется система оценки и управления рисками причинения вреда (ущерба) охраняемым законом ценностям.

Объекты контроля по ОТ, т.е. предприятия, учреждения и организации, на основании определенных критериев (эти критерии заданы в Положении о федеральном государственном контроле (надзоре) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, утвержденном Постановлением Правительства РФ от 21.07.2021-го года № 1230 «Об утверждении Положения о федеральном государственном контроле (надзоре) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» будут относиться к определенным **категориям риска**. Исходя из этого, и будет осуществляться государственный контроль организаций в сфере охраны труда.

Новая редакция ст. 22 ТК РФ предоставляет работодателю право «проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (**самообследование**)». Это новая форма самопроверки. Работодатель сможет самостоятельно оценить, насколько хорошо на предприятии соблюдаются нормы трудового законодательства, ориентируясь на утвержденные Приказом Роструда от 01.02.2022-го года № 20 формы **проверочных листов** (по проверке порядка оформления приема на работу по проверке соблюдения требований по содержанию трудовых договоров, по проверке соблюдения требований по представлению времени отдыха по проведению специальной оценки условий труда и т.д.) – всего 78 новых форм проверочных листов

в области трудового права, из которых 11 касаются непосредственно охраны труда.

В статье 214.1 ТК РФ установлен прямой **запрет на работу в опасных условиях**. Работодатель обязан приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ) отнесены к опасному классу (4-ый класс), а именно: условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых в течение всего рабочего дня (смены) или его части способны создать угрозу жизни работника, а последствия воздействия данных факторов обусловливают высокий риск развития острого профессионального заболевания в период трудовой деятельности.

Приостановка работ осуществляется до устранения оснований, послуживших установлению 4-го класса условий труда.

На время приостановки работ на таких рабочих местах работникам, на них занятых, предоставляются гарантии, а именно: за ними сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Устранение оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда, осуществляется на основе плана мероприятий, который разрабатывает работодатель (с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

Копия утвержденного работодателем плана мероприятий направляется им в территориальный орган Федеральной инспекции труда по месту нахождения работодателя.

Возобновление деятельности работодателя на рабочих местах с опасными условиями труда, допускается только по результатам внеплановой специальной оценки условий труда, подтверждающей снижение класса условий труда.

Установленный запрет не распространяется на работы, связанные с предотвращением или устранением последствий чрезвычайных ситуаций, а также на отдельные виды работ, перечень которых утверждается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В соответствии со ст. 76 ТК РФ запрещено допускать к работе тех, кто по факту не применяет выданные в установленном порядке обязательные средства индивидуальной защиты (СИЗ). Это относится к работам с вредными и (или) опасными условиями труда и к работам, выполняемым в особых температурных условиях. Причем, в случае отстранения работника от работы по этому основанию сохранять за работником среднюю зарплату работодатель не обязан.

В соответствии со ст. 185 ТК РФ место работы (должность) и средний заработка по месту работы сохраняются за работником не только на время прохождения обязательных медосмотров, но и на время прохождения работником обязательного психиатрического освидетельствования.

Принципиально меняется подход в предоставлении средств индивидуальной защиты (СИЗ). Сейчас для каждой должности (профессии) применяются свои СИЗ. Введенными поправками предусмотрено, что обеспечение СИЗ будет осуществляться с учетом имеющихся на рабочем месте вредных производственных факторов. На смену отраслевым нормам выдачи СИЗ и смывающих средств, составленным с учетом должностей, занимаемых работниками и их профессий, которые они выполняют, приходят единые Типовые нормы (ст. 221 ТК РФ).

Трудовой Кодекс РФ ввел для работодателей еще одну новую обязанность – обучать работников правилам использования и применения средств индивидуальной защиты (ст. 214 ТК РФ). Порядок обучения правилам применения СИЗ устанавливает Постановление Правительства РФ от 24.12.2021-го года № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда».

Статьей 224 ТК РФ предусмотрены изменения в деятельности комитетов (комиссий) по охране труда. Они создаются по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их уполномоченного представительного органа

Комитет (комиссия) по охране труда является составным элементом системы управления охраной труда у работодателя, а также одной из форм участия работников в управлении охраной труда. Работа комитета (комиссии) по охране труда строится на принципах социального партнерства.

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

### **Тема 3. Обеспечение прав работников на охрану труда.**

Гарантии прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда определяются статьей 216.1 ТК РФ.

Государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

Условия труда, предусмотренные трудовым договором с работодателем, должны соответствовать требованиям охраны труда.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья 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 Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

В случае необеспечения работника необходимыми средствами индивидуальной защиты и средствами коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка работника.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности либо отказ от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение вреда осуществляется в рамках обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством РФ вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

В целях предупреждения и устранения нарушений государственных нормативных требований охраны труда государство обеспечивает организацию и осуществление федерального государственного контроля (надзора) за их соблюдением и устанавливает ответственность работодателей и должностных лиц организаций за нарушение указанных требований.

Право работника знать, в каких условиях он работает, с какими профессиональными рисками сталкивается, положены ли ему средства защиты и какие-либо компенсации, а также установлены ли на его рабочем месте видеокамеры и прочие устройства дистанционного контроля, закреплено ст. 216.2 ТК РФ.

Приказом Минтруда от 29.10.2021-го года №773н «Об утверждении форм (способов) информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, и примерного перечня информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда» утверждены формы (способы) информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, а также примерный перечень информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда.

Формами (способами) информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, с использованием визуальной/печатной информации являются:

- 1) ознакомление работника при приеме на работу с условиями трудового договора, заключаемого с работодателем, в котором указываются трудовые права работника и информация об условиях труда;
- 2) ознакомление работников с результатами специальной оценки условий труда на их рабочих местах;
- 3) ознакомление с информацией о существующих профессиональных рисках и их уровнях;
- 4) ознакомление работника с требованиями должностной инструкции, инструкций по охране труда - с визуализацией, при необходимости, опасных зон, (участков) оборудования, перечнем выдаваемых на рабочем месте средств индивидуальной защиты, требованиями правил (стандартов) по охране труда и других локальных нормативных актов работодателя.

Работодатели могут в зависимости от своих финансовых возможностей в дополнение к вышеуказанным способам применять следующие формы (способы) информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, с использованием визуальной/печатной информации:

- а) размещение плакатов и листовок, содержащих информацию о трудовых правах работников, на рабочих местах в структурных подразделениях, кабинетах охраны труда, уголках охраны труда, а также в общедоступных местах на территории работодателя;
- б) ознакомление работников с положениями коллективного договора и (или) отраслевого соглашения, распространяемых на работодателей и работников, в том числе при участии первичной профсоюзной организации (при ее наличии);
- в) посещение рабочих мест (рабочих зон) с визуализацией (при необходимости) опасных зон (участков) оборудования, в том числе посредством обозначения знаками безопасности, сигнальными цветами, сигнальной разметкой зон, участков, элементов оборудования, машин, механизмов, агрегатов с высоким риском получения работником травмы, а также обозначения соответствующими знаками безопасности зон, участков, оборудования, где обязательно применение СИЗ;
- г) распространение периодических корпоративных изданий (журналов, информационных бюллетеней, информационных листков и иных аналогичных материалов), плакатов, содержащих информацию о трудовых правах работников, среди работников и иных заинтересованных лиц, в том числе по электронной почте;
- д) распространение печатных информационных материалов (журналов, листовок, газет и иных аналогичных материалов), содержащих информацию о трудовых правах работников, на профильных тематических выставках, конференциях, круглых столах и семинарах;
- е) рассылка по электронной почте или почтовой связью печатных информационных материалов (журналов, листовок, газет и иных аналогичных материалов) и листовок, содержащих информацию о трудовых правах работников, заинтересованным лицам.

Работодатели могут также в зависимости от своих финансовых возможностей применять различные формы (способы) информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, с использованием видеоматериалов и с использованием интернет-ресурсов.

Примерный перечень информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда,

### 1. Визуальная/печатная информация:

- ✓ коллективные договоры, отраслевые соглашения, заключенные работодателем, содержащие разделы, посвященные реализации трудовых прав и гарантий, включая гарантии (компенсации) за работу во вредных (опасных) условиях труда, а также дополнительные трудовые гарантии (компенсации), установленные по результатам коллективных переговоров;
- ✓ периодические корпоративные издания - газеты, журналы, иная аналогичная печатная продукция, выпускаемая работодателем или распространяемая им в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда;
- ✓ листовки, буклеты, плакаты, выпускаемые или распространяемые работодателем в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда.

### 2. Видеоматериалы:

- ✓ информационные видеоролики, выпускаемые работодателем в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда;
- ✓ информационные программы на корпоративном телевидении работодателя в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда.

### 3. Интернет-ресурсы:

- ✓ информационные ресурсы на корпоративном портале/интернет-сайте работодателя в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда;

- ✓ информационные ресурсы на интернет-сайтах федеральных органов исполнительной власти - Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Федеральной службы по труду и занятости, а также на интернет-сайтах органов исполнительной власти субъектов РФ по труду;
- ✓ информация, содержащаяся в официальных справочных правовых информационных системах, в том числе в публикуемой указанными системами тематической обзорной информации о трудовых правах работников;
- ✓ тематическая информация о трудовых правах работников, содержащаяся и распространяемая в социальных сетях (при условии подтверждения достоверности и легитимности распространителя) и иных интернет-ресурсах.

#### **Тема 4. Государственный контроль и надзор за соблюдением требований охраны труда.**

Организация и осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, регулируются законодательством Российской Федерации о государственном контроле (надзоре), муниципальном контроле.

Основополагающим нормативным документом о государственном контроле и надзоре является **Федеральный Закон от 31.07.2020-го года № 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации»**.

**На основании этого Закона принято Постановление Правительства РФ от 21.07.2021-го года № 1230, которое утвердило Положение о федеральном государственном контроле (надзоре) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.**

Государственный контроль (надзор) за соблюдением требований охраны труда осуществляется Федеральной инспекцией труда, состоящей из Федеральной службы по труду и занятости и ее территориальных органов (государственных инспекций труда).

Объектом государственного контроля (надзора) (далее - объект контроля) являются:

- деятельность, действия (бездействие) работодателей - юридических лиц (организаций) независимо от организационно-правовой формы и формы собственности, работодателей - физических лиц, вступивших в трудовые отношения с работниками, и иных субъектов, которые в соответствии с федеральными законами наделены правом заключать трудовые договоры, в рамках которых должны соблюдаться обязательные требования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- деятельность организаций, осуществляющих проведение специальной оценки условий труда.

Предметом федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, является соблюдение работодателями требований трудового законодательства, включая законодательство о специальной оценке условий труда, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 17.08.2016-го года № 806 «О применении риск-ориентированного подхода при организации отдельных видов государственного контроля (надзора) и внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации» федеральный государственный надзор за соблюдением в том числе трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права должен осуществляться с применением риск-ориентированного подхода, который и был утвержден данным Постановлением.

Положение устанавливает порядок организации и осуществления федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (государственный контроль (надзор).

В основу федерального государственного надзора заложен риск – ориентированный подход при проверках в сфере охраны труда, суть которого в том, что при осуществлении государственного контроля (надзора) применяется система оценки и управления рисками причинения вреда (ущерба) охраняемым законом ценностям.

Федеральная служба по труду и занятости и ее территориальные органы при осуществлении государственного контроля (надзора) относит объекты контроля к одной из следующих категорий риска причинения вреда (ущерба) охраняемым законом ценностям (категории риска):

- ❖ высокий риск;
- ❖ значительный риск;
- ❖ средний риск;
- ❖ умеренный риск;
- ❖ низкий риск.

Отнесение объектов контроля к определенной категории риска осуществляется на основании сопоставления их характеристик с критериями отнесения объектов контроля к категориям риска (согласно приложению к Положению о федеральном государственном контроле (надзоре) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права).

Отнесение объектов контроля к определенной категории риска осуществляется:

1) решением руководителя Федеральной службы по труду и занятости - главного государственного инспектора труда Российской Федерации, его заместителями - при отнесении объекта контроля к категории высокого риска;

2) решением руководителя территориального органа - главного государственного инспектора труда в субъекте Российской Федерации, его заместителями - при отнесении объекта контроля к категориям значительного, среднего и умеренного риска.

**В случае, если объект контроля не отнесен к определенной категории риска, он считается отнесенным к категории низкого риска.**

Сведения об объектах контроля с присвоенной им категорией риска размещаются на официальном сайте Федеральной службы по труду и занятости (в отношении высокой категории риска) и ее территориальных органов (в отношении категорий значительного, среднего и умеренного риска) в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Контролируемое лицо вправе подать в Федеральную службу по труду и занятости или ее территориальный орган заявление об изменении категории риска осуществляющей им деятельности в случае ее соответствия иной категории риска.

**Положение о федеральном государственном контроле (надзоре) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права**, определяет периодичность плановых контрольных мероприятий. Плановые контрольные (надзорные) мероприятия в отношении объектов контроля в зависимости от присвоенной категории риска:

- в отношении объектов контроля, отнесенных к категории высокого риска, выездная проверка проводится один раз в 2 года;
- в отношении объектов контроля, отнесенных к категории значительного риска, выездная проверка проводится один раз в 3 года;
- в отношении объектов контроля, отнесенных к категории среднего риска, выездная проверка проводится один раз в 5 лет;
- в отношении объектов контроля, отнесенных к категории умеренного риска, выездная проверка проводится один раз в 6 лет.

- плановые контрольные (надзорные) мероприятия в отношении объектов контроля, отнесенных к категории низкого риска, не проводятся.

При осуществлении государственного контроля (надзора) Федеральной инспекцией труда могут проводиться профилактические мероприятия и контрольные (надзорные) мероприятия.

**При осуществлении государственного контроля (надзора) могут проводиться следующие виды профилактических мероприятий:**

- а) информирование;
- б) обобщение правоприменительной практики;
- в) объявление предостережения;
- г) консультирование;
- д) профилактический визит.

Обязательные профилактические визиты проводятся в отношении:

- 1) объектов контроля, отнесенных к категориям высокого и значительного риска;
- 2) контролируемых лиц, приступающих к осуществлению деятельности в сферах, имеющих высокий уровень наличия производственного травматизма, сопряженного с тяжелыми повреждениями здоровья либо со смертельным исходом, в течение 3-х лет, предшествующих началу осуществления деятельности контролируемым лицом.

В ходе обязательного профилактического визита контролируемое лицо информируется об обязательных требованиях, предъявляемых к его деятельности, их соответствии критериям риска, основаниях и о рекомендуемых способах снижения категории риска, а также о видах, содержании и об интенсивности контроль-

ных (надзорных) мероприятий, проводимых в отношении объекта контроля исходя из его отнесения к соответствующей категории риска.

**Государственный контроль (надзор) осуществляется посредством проведения следующих контрольных (надзорных) мероприятий:**

- 1) инспекционный визит;
- 2) рейдовый осмотр;
- 3) документарная проверка;
- 4) выездная проверка.

Плановые контрольные (надзорные) мероприятия проводятся на основании плана проведения плановых контрольных (надзорных) мероприятий на очередной календарный год, согласованного с органами прокуратуры.

Для фиксации инспектором и лицами, привлекаемыми к совершению контрольных (надзорных) действий, доказательств нарушений обязательных требований может использоваться фотосъемка, аудио- и видеозапись в случаях проведения: инспекционного визита, рейдового осмотра, выездной проверки.

Если в ходе контрольных (надзорных) действий для фиксации доказательств нарушений обязательных требований осуществлялись фотосъемка, аудио- и (или) видеозапись, об этом делается отметка в акте контрольного (надзорного) мероприятия.

**Инспекционный визит** проводится по месту нахождения ( осуществления деятельности) контролируемого лица (его филиалов, представительств, обособленных структурных подразделений) либо объекта контроля.

В ходе инспекционного визита могут совершаться следующие контрольные (надзорные) действия:

- ✓ осмотр;

- ✓ опрос;
- ✓ получение письменных объяснений;
- ✓ истребование документов, которые в соответствии с обязательными требованиями должны находиться в месте нахождения ( осуществления деятельности) контролируемого лица (его филиалов, представительств, обособленных структурных подразделений) либо объекта контроля.

Инспекционный визит проводится без предварительного уведомления контролируемого лица и собственника производственного объекта.

Срок проведения инспекционного визита в одном месте осуществления деятельности либо на одном производственном объекте (территории) не может превышать 1 (один) рабочий день.

**Рейдовый осмотр** проводится в отношении контролируемых лиц, осуществляющих деятельность на объектах, которыми владеет, пользуется или управляет другой работодатель (иное лицо).

В ходе рейдового осмотра могут совершаться следующие контрольные (надзорные) действия:

- ✓ осмотр;
- ✓ опрос;
- ✓ получение письменных объяснений;
- ✓ истребование документов;
- ✓ экспертиза.

Рейдовый осмотр проводится в соответствии с решением о проведении контрольного (надзорного) мероприятия.

Срок взаимодействия с одним контролируемым лицом в период проведения рейдового осмотра не может превышать один рабочий день.

Рейдовый осмотр может проводиться только по согласованию с органами прокуратуры, за исключением случаев его проведения в соответствии с Закона о контроле (надзоре).

**Документарная проверка** проводится в соответствии с положениями статьи 72 Федерального закона от 31.07.2020-го года № 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации» .

В ходе документарной проверки могут совершаться следующие контрольные (надзорные) действия:

- ✓ получение письменных объяснений;
- ✓ истребование документов;
- ✓ экспертиза.

Документарная проверка проводится с учетом требований законодательства об охраняемой законом тайне.

Срок проведения документарной проверки не может превышать 10 (десять) рабочих дней.

Внеплановая документарная проверка проводится без согласования с органами прокуратуры.

**Выездная проверка** проводится в соответствии с положениями статьи 73 Федерального закона от 31.07.2020-го года № 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации».

В ходе выездной проверки могут совершаться следующие контрольные (надзорные) действия:

- ✓ осмотр;
- ✓ опрос;
- ✓ получение письменных объяснений;
- ✓ истребование документов;

✓ экспертиза.

Срок проведения выездной проверки устанавливается в пределах 10 (десяти) рабочих дней.

В отношении одного субъекта малого предпринимательства общий срок взаимодействия в ходе проведения выездной проверки не может превышать 50 часов для малого предприятия и 15 часов для микропредприятия.

О проведении выездной проверки контролируемое лицо уведомляется путем направления копии решения о проведении выездной проверки не позднее чем за 24 часа до ее начала, за исключением случаев, если основанием для проведения внепланового контрольного (надзорного) мероприятия являются сведения о непосредственной угрозе причинения вреда (ущерба) охраняемым законом ценностям; в этом случае контрольный (надзорный) орган для принятия неотложных мер по предотвращению и устранению такой угрозы приступает к проведению внепланового контрольного (надзорного) мероприятия незамедлительно (в течение 24-х часов после получения соответствующих сведений) с извещением об этом органа прокуратуры по месту нахождения объекта контроля посредством направления в тот же срок в прокуратуру сведения о внеплановом контрольном (надзорном) мероприятии для согласования. В этом случае уведомление контролируемого лица о проведении внепланового контрольного (надзорного) мероприятия может не проводиться.

По окончании проведения контрольного (надзорного) мероприятия составляется **акт контрольного (надзорного) мероприятия** в соответствии с положениями Федерального закона от 31.07.2020-го года № 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации» .

## **Тема 5. Социальное партнерство в сфере труда.**

Согласно статье 1 Трудового кодекса Российской Федерации основными задачами трудового законодательства являются создание в том числе необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений.

В соответствии со статьей 20 ТК РФ сторонами отношений являются работник и работодатель, где работник – это физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Социальному партнерству посвящен раздел II ТК РФ.

**Социальное партнерство в сфере труда** – это система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

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

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

Статья 24 ТК определяет основные принципы социального партнерства, такие как равноправие сторон, заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях, полномочность представителей сторон, добровольность принятия сторонами на себя обязательств, реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами, контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений, ответственность сторон и их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений и другие.

Социальное партнерство осуществляется на:

- ✓ федеральном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации;
- ✓ межрегиональном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах Российской Федерации;

- ✓ региональном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте Российской Федерации;
- ✓ отраслевом уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях);
- ✓ территориальном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании.
- ✓ локальном уровне, на котором устанавливаются обязательства работников и работодателя в сфере труда.

Представителями работников в социальном партнерстве являются: профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом.

Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками.

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

Первичные профсоюзные организации и их органы представляют в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников данного работодателя, являющихся членами соответствующих профсоюзов, а в случаях и порядке, которые установлены 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.

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

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

Наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления первичными профсоюзными организациями своих полномочий.

Работодатель обязан создавать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями.

Интересы работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем представляют руководитель

организации, работодатель - индивидуальный предприниматель (лично) или уполномоченные ими лица.

Представителями работодателей - организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляют федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ, иные государственные органы, органы местного самоуправления, при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществлении контроля за выполнением соглашений, формировании комиссий по регулированию социально-трудовых отношений и осуществлении их деятельности также являются соответствующие федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ, иные государственные органы, органы местного самоуправления.

При проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу их заключения или изменения, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений интересы работодателей представляют соответствующие объединения работодателей. В случае отсутствия на федеральном, межрегиональном, региональном или территориальном уровне социального партнерства отраслевого (межотраслевого) объединения работодателей его полномочия может осуществлять соответственно общероссийское, межрегиональное, региональное, территориальное объединение работодателей при условии, что состав членов такого объединения отвечает требованиям, установленным федеральным законом для соответствующего отраслевого (межотраслевого) объединения работодателей.

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

На федеральном уровне образуется постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которой осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 01.05.1999-го года №92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений». Членами Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений являются представители общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства Российской Федерации.

В субъектах Российской Федерации могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов Российской Федерации. На территориальном уровне могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов Российской Федерации, положениями об этих комиссиях, утверждаемыми представительными органами местного самоуправления.

На отраслевом (межотраслевом) уровне могут образовываться отраслевые (межотраслевые) комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Отраслевые (межотраслевые) комиссии могут образовываться как на федеральном, так и на межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.

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

Решения соответствующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений или мнения их сторон (заключения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей) по направленным им проектам законодательных актов, нормативных правовых и иных актов органов исполнительной власти и органов местного самоуправления подлежат обязательному рассмотрению федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации или органами местного самоуправления, принимающими указанные акты.

Социальное партнерство осуществляется в формах:

- коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;
- 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;
- участия работников, их представителей в управлении организацией;
- участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

Представители работников и работодателей участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, соглашения и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров.

Представители сторон, участвующие в коллективных переговорах, свободны в выборе вопросов регулирования социально-трудовых отношений.

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 быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Трудовым Кодексом, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий.

Не допускаются ведение коллективных переговоров и заключение 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.

Две или более первичные профсоюзные организации, объединяющие в совокупности более половины работников данного работодателя, по решению их выборных органов могут создать единый представительный орган для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и заключения коллективного договора. При этом в его состав должен быть включен представитель каждой из первичных профсоюзных организаций, создавших единый представительный орган.

Первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников организации, индивидуального предпринимателя, имеет право по решению своего выборного органа направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников без предварительного создания единого представительного органа.

Если ни одна из первичных профсоюзных организаций или в совокупности 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. В случаях, когда такая первичная профсоюзная организация не определена 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.

Право на ведение коллективных переговоров, подписание соглашений от имени работников на уровне Российской Федерации, одного или нескольких субъектов Российской Федерации, отрасли, территории предоставляется соответствующим профсоюзам (объединениям профсоюзов).

Стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

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 Трудовым кодексом.

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

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

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

Согласно ТК РФ в коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя по таким вопросам, как формы, системы и размеры оплаты труда; выплата пособий, компенсаций; механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором; рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков; экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве; гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением; частичная или полная оплата питания работников; отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора и так далее, а также и другие вопросы, определенные сторонами.

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные

по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

Коллективный договор заключается на срок не более 3-х лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

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

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. 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.

**Соглашение** – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном,

отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции.

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

Соглашения, содержащие обязательства, финансовое обеспечение выполнения которых осуществляется за счет средств соответствующих бюджетов, заключаются при обязательном участии соответствующих органов государственной власти или органов местного самоуправления, являющихся стороной соглашения.

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

*Генеральное соглашение* устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне.

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

*Региональное соглашение* устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта Российской Федерации.

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

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

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

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

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

В соглашение могут включаться взаимные обязательства сторон по следующим вопросам: оплата труда, гарантии, компенсации и льготы работникам; режимы труда и отдыха; занятость, условия высвобождения работников; подготовка и дополнительное профессиональное образование работников, в том числе в целях модернизации производства; условия и охрана труда; развитие социального партнерства, в том числе участие работников в управлении организацией; дополнительное пенсионное страхование; другие вопросы, определенные сторонами. Проект соглашения разрабатывается в ходе коллективных переговоров.

Порядок, сроки разработки проекта соглашения и заключения соглашения определяются комиссией. Комиссия обязана распространить информацию о начале коллективных переговоров по заключению соглашения через средства массовой информации. Комиссия имеет право уведомить работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, ведущего коллективные переговоры по разработке проекта соглашения и заключению соглашения, о начале коллективных переговоров. Работодатель, получивший указанное уведомление, обязан проинформировать об этом выборный орган первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя. Работодатель, не являющийся членом объединения работодателей, ведущего коллективные переговоры по заключению соглашения,

вправе участвовать в коллективных переговорах путем вступления в члены этого объединения работодателей или в других формах, определенных этим объединением работодателей.

При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта соглашения в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров, а при проведении коллективных переговоров по подготовке проекта генерального соглашения в течение шести месяцев со дня их начала стороны должны подписать соглашение на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

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

Соглашение подписывается представителями сторон.

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

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

Соглашением может быть предусмотрено, что в случае невозможности реализации по причинам экономического, технологического, организационного характера отдельных положений соглашения работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации или иной представитель (представительный орган), выбранный работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, вправе обратиться в письменной форме к сторонам соглашения с мотивированным предложением о временном приостановлении действия отдельных положений соглашения в отношении данного работодателя.

Коллективный договор, соглашение в течение семи дней со дня подписания направляются работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в со-

ответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора, соглашения в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации.

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

Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

**Право работников на участие в управлении организацией** непосредственно или через свои представительные органы регулируется Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями.

Основными формами участия работников в управлении организацией являются:

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, коллективным договором, соглашениями;
- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров;
- участие представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительным документом организации, внутренним регламентом, иным внутренним документом организации, коллективным договором, соглашениями;
- иные формы, определенные настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Представители работников имеют право участвовать в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса. Право представителей работников на участие в заседаниях коллегиального органа управления организации может устанавливаться федеральными законами, учредительным документом организации, внутренним регламентом, иным внутренним документом организации, коллективным договором, соглашениями.

Назначать представителей работников, полномочных участвовать в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса вправе представитель (представительный орган) работников. Решение об их назначении оформляется соответствующим протоколом, который направляется руководителю организации и в соответствующий коллегиальный орган управления организации.

Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях (КоАП РФ) предусматривает штрафы и устанавливает порядок их назначения для:

- представителей сторон, уклоняющихся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения или неправомерно отказавшихся от подписания согласованного коллективного договора, соглашения,
- лиц, виновных в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора или соглашения.
- лиц, представляющих работодателя либо представляющих работников, виновных в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором или соглашением.