# ПАМЯТКА К ТЕМЕ СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО РАБОТОДАТЕЛЯ И РАБОТНИКОВ

**7 фактов о коллективном договоре**

1. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора стороны должны:

* подписать коллективный договор на согласованных условиях;
* одновременно составить протокол разногласий в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров.

2. Коллективный договор может заключаться в:

* организации в целом;
* ее филиалах;
* представительствах;
* иных обособленных структурных подразделениях.

3. Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами. В коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя по вопросам:

* формы, системы и размеры оплаты труда;
* выплата пособий, компенсаций;
* механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей;
* 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 и др.

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.

**4.** Коллективный договор заключается **на срок не более трех лет** и вступает в силу со дня подписания.

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

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

6. Коллективный договор **сохраняет свое действие** в случаях:

* изменения наименования организации,
* реорганизации организации в форме преобразования,
* расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности коллективный договор сохраняет свое действие **в течение 3-х 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 ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие **в течение всего срока проведения ликвидации**.

7. Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном:

* Трудовым кодексом РФ;

коллективным договором.

**Соглашение**

Соглашение заключается между полномочными представителями работников и работодателей:

* на федеральном,
* межрегиональном,
* региональном,
* отраслевом (межотраслевом),
* территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции.

Пправовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений.

В соглашение могут включаться взаимные обязательства сторон по следующим вопросам:

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

Соглашение, в зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений, может быть:

* генеральное - устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне;
* межрегиональное — устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений –на — уровне двух и более субъектов РФ;
* региональное — устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта РФ;
* отраслевое (межотраслевое) - определяет общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей)
* территориальное — устанавливает общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования.

Порядок, сроки разработки проекта соглашения и его заключения определяются комиссией. Комиссия имеет право уведомить работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, ведущего коллективные переговоры, о начале коллективных переговоров, а также предложить им формы возможного участия в коллективных переговорах.

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.

По предложению сторон отраслевого соглашения руководитель федерального органа

исполнительной власти имеет право предложить работодателям, не участвовавшим в заключении данного соглашения, присоединиться к этому соглашению.

**Ответственность работодателя за нарушение порядка коллективных договоров**

|  |  |
| --- | --- |
| **Нарушение (ст. 54, 55 ТК РФ)** | **Наказание** |
| Уклонение от участия в переговорах о заключении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного срока их заключения | Предупреждение или наложение административного штрафа на работодателя / его представителя в размере от 1000 до 3000 рублей (ст. 5.28, 5.29, 5.32 КоАП РФ) |
| Непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения |
| Уклонение от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах |
| Необоснованный отказ от заключения коллективного договора, соглашения | Предупреждение или наложение административного штрафа на работодателя / его представителя в размере от 3 000 до 5 000 рублей (ст. 5.30, ст. 5.31 КоАП РФ) |
| Нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению |

**Организация общественного контроля за охраной труда**

Общественный контроль за соблюдением прав и интересов работников в области охраны труда осуществляется профессиональными союзами или иными представительными органами (представителями) (ст. 31, 218, 370 ТК РФ).

**Иные представители работников.** В случаях, когда работники 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 представлять интересы всех работников - может быть избран иной представитель (представительный орган).

Такой представитель избирается:

* на общем собрании (конференции) работников;
* тайным голосованием.

Наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления первичными профсоюзными организациями своих полномочий (ст. 31 ТК РФ).

**Профессиональные союзы в области охраны труда**

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

Профессиональные союзы могут создавать правовые и технические инспекции труда.

Профессиональные инспекторы труда в установленном порядке имеют право беспрепятственно посещать любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей - физических лиц) у которых работают члены данного профсоюза.

**Права профессиональных инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда профсоюзов**

Профессиональные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов вправе (ст. 370 ТК РФ):

* осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
* проводить независимую экспертизу условии труда и обеспечения безопасности работников;
* принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний;
* получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организаций, работодателей-ИП о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;
* защищать права и законные интересы членов профсоюза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве;
* предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
* направлять работодателям Представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения. Работодатели обязаны в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах;
* осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей, предусмотренных коллективными договорами или соглашениями;
* принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию производственных объектов и средств производства в качестве независимых экспертов;
* принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда;
* принимать участие в разработке проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ, законов и иных нормативных правовых актов субъектов РФ, нормативных правовых актов органов местного самоуправления, содержащих нормы трудового права;
* принимать участие в разработке проектов подзаконных нормативных правовых актов, устанавливающих государственные нормативные требования охраны труда, а также согласовывать их в порядке, установленном Правительством РФ;
* обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

**При осуществлении указанных полномочий профессиональные союзы взаимодействуют:**

* с федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства;
* его территориальными органами;

другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

**Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда.**

Постановление Исполкома ФНПР России от 18.10.2006 № 4-3

“О Типовом положении об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профессионального союза” утверждены Рекомендации по организации работы уполномоченного (доверенного) лица по охране труда.

Выборы уполномоченных проводят:

* на общем собрании трудового коллектива организации (цеха, участка);
* на срок полномочий выборного органа первичной профсоюзной организации.

Численность уполномоченных, порядок их избрания и срок полномочий могут быть оговорены в коллективном договоре или другом совместном решении работодателя и представительного общественного органа.

Уполномоченные могут быть избраны из числа специалистов, не работающих в данной организации (по согласованию с работодателем).

Не рекомендуется избирать уполномоченными работников, которые по занимаемой должности несут ответственность за состояние охраны труда.

Уполномоченные входят, как правило, в состав комитета (комиссии) по охране труда организации.

Уполномоченные **периодически отчитываются** на общем собрании трудового коллектива. Они могут быть отозваны до истечения срока полномочий, если не выполняют своих функций.

**Основными задачами уполномоченных** лиц по охране труда являются:

* содействие созданию в организации (в производственном подразделении) здоровых и безопасных условий труда, соответствующих требованиям норм и правил по охране труда;
* осуществление контроля за состоянием охраны труда и за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда;
* представление интересов работников в государственных и общественных организациях при рассмотрении трудовых споров, связанных с применением законодательства об охране труда, выполнением работодателем обязательств, установленных коллективными договорами или соглашениями по охране труда;

консультирование работников по вопросам охраны труда, оказание им помощи по защите их прав на охрану труда

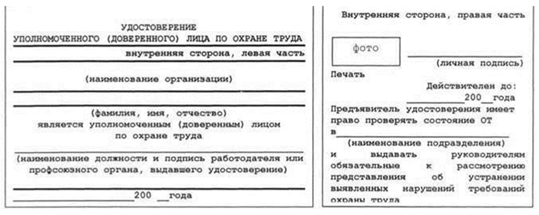
**Гарантии прав деятельности уполномоченных лиц по охране труда**

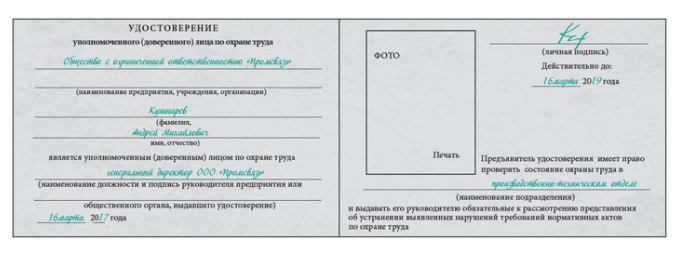
**Работодатель обязан:**

* создавать необходимые условия для работы уполномоченных;
* обеспечивать их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств работодателя.

Обучение для уполномоченных рекомендуется организовывать за счет средств работодателя, а также средств Фонда социального страхования РФ. Уполномоченным выдается соответствующее удостоверение (п. 5.2 Типового положения, утв. постановлением Исполкома ФНПР России от 18.10.2006 № 4-3).

Рекомендуемая форма заявления:





**Уполномоченным для выполнения возложенных на них функций рекомендуется:**

* предоставлять необходимое время в течение рабочего дня;
* устанавливать дополнительные социальные гарантии в соответствии с коллективным договором или локальным нормативным актом.

**Комитеты (комиссии) по охране труда**

Комитет по охране труда:

* составная часть системы управления охраной труда;
* одна из форм участия работников в управлении организацией в области охраны труда (ст. 218 ТК РФ).

Комитеты создаются по инициативе работодателя и (или) работников либо их представительного органа. В состав Комитетов на паритетной основе входят представители:

* работодателя;
* выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Положение о Комитете по охране труда в организации:

* рекомендуется разрабатывать на основании Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда (приказ от 24 июня 2014 г. № 412н) с учетом особенностей организации;
* утверждается приказом (распоряжением) работодателя с учетом мнения выборного профсоюзного органа и (или) иного уполномоченного работниками организации представительного органа.

Численность Комитета определяется в зависимости:

* от числа работников в организации;
* специфики производства;
* количества структурных подразделений и других особенностей;
* по взаимной договоренности сторон, представляющих интересы работодателя и работников.

Правила выдвижения в Комитет:

* представителей работников - на основании решения выборного органа первичной

профсоюзной организации (если он объединяет более половины работающих) или на собрании работников;

* представителей работодателя - работодателем.

Состав Комитета утверждается приказом (распоряжением) работодателя.

Комитет избирает из своего состава:

* председателя (как правило, работодатель, или его ответственный представитель);
* заместителей от каждой стороны (одним из заместителей является представитель выборного профсоюзного органа и (или) иного уполномоченного работниками представительного органа);
* секретаря (работник службы охраны труда).

Комитет осуществляет свою деятельность в соответствии с разрабатываемыми им регламентом и планом работы.

Члены комитета должны:

* проходить обучение по охране труда за счет средств работодателя, а также средств Фонда социального страхования РФ (страховщика) **не реже одного раза в три года**;
* информировать выборные органы или собрание работников о проделанной работе **не реже одного раза в год**

**Задачи Комитета по охране труда:**

разработка на основе предложений членов Комитета программы совместных действий работодателя, выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа по обеспечению соблюдения государственных нормативных требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

* организация проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах, подготовка по их результатам, а также на основе анализа причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости предложений работодателю по улучшению условий и охраны труда;
* содействие службе охраны труда работодателя в информировании работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, о полагающихся работникам компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, СИЗ.

Права членов Комитета (комиссии) по охране труда:

* получать от работодателя информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, производственного травматизма и профессиональных заболеваний, наличии опасных и вредных производственных факторов и мерах по защите от них, о существующем риске повреждения здоровья;
* заслушивать сообщения работодателя (его представителя), руководителей структурных подразделений и других работников организации о выполнении ими обязанностей по обеспечению безопасных условий и охраны труда на рабочих местах и соблюдению гарантий прав работников на охрану труда;
* заслушивать руководителей и других работников организации, допустивших нарушения требований ОТ, повлекших за собой тяжелые последствия, и вносить работодателю предложения о привлечении их к ответственности;
* участвовать в подготовке предложений к разделу коллективного договора по вопросам ОТ;
* вносить работодателю предложения о поощрении работников организации за активное участие в работе по созданию условий труда, отвечающих требованиям безопасности и гигиены;
* содействовать разрешению трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об ОТ, изменением условий труда, вопросами предоставления работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, компенсаций.