

1. ОСНОВЫ ОХРАНЫ ТРУДА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

1.1. Основные понятия охраны труда

Согласно статье 209 Трудового кодекса Российской Федерации основными понятиями охраны труда являются:

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.

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 превращения ресурсов в готовую продукцию, включающих в себя производство и переработку различных видов сырья, строительство, оказание различных видов услуг.

Требования охраны труда – государственные нормативные требования охраны труда, 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.

Основные принципы обеспечения безопасности труда

Статья 209.1 Трудового кодекса Российской Федерации определяет основные принципы обеспечения безопасности труда следующим образом:

- 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.

Принцип минимизации повреждения здоровья работников означает, что работодателем должны быть предусмотрены меры, обеспечивающие постоянную

готовность к локализации (минимизации) и ликвидации последствий реализации профессиональных рисков.

Приоритетность реализации мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней устанавливается в примерном перечне, указанном в части 3 статьи 225 Трудового Кодекса Российской Федерации.

1.2. Нормативно-правовые основы охраны труда

Действующее законодательство об охране труда основывается на Конституции Российской Федерации.

К основополагающим документам относятся:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Гражданский кодекс 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 «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»;
- Указы Президента, постановления Правительства Российской Федерации по вопросам охраны труда;
- Законы об охране труда субъектов Российской Федерации.

Государственные нормативные требования охраны труда

Государственными нормативными требованиями охраны труда, содержащимися в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации и законах и иных нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации, устанавливаются правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Государственные нормативные требования охраны труда обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности, в том числе при проектировании, строительстве (реконструкции) и эксплуатации объектов, конструировании машин, механизмов и другого оборудования, разработке технологических процессов, организации производства и труда.

Порядок разработки, утверждения и изменения подзаконных нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, в том числе

стандарты безопасности труда, устанавливается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.3. Обеспечение прав работников на охрану труда

Статья 220 Трудового кодекса Российской Федерации определяет гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

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

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

На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации 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.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с Трудовым Кодексом.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо 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 указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

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 работодателя и должностных лиц за нарушение указанных требований.

Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан обеспечить:

- ✓ безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- ✓ создание и функционирование системы управления охраной труда;
- ✓ применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- ✓ соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- ✓ режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- ✓ приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- ✓ обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- ✓ недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- ✓ организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- ✓ проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- ✓ в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;
- ✓ недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- ✓ информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- ✓ предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

✓ принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

✓ расследование и учет в установленном Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

✓ санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

✓ беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

✓ выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым Кодексом, иными федеральными законами сроки;

✓ обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

✓ ознакомление работников с требованиями охраны труда;

✓ разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

✓ наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

Обязанности работника в области охраны труда

Работник обязан:

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

Соответствие производственных объектов и продукции государственным нормативным требованиям охраны труда

Проекты строительства и реконструкции производственных объектов, машин, механизмов и другого производственного оборудования, технологических процессов должны соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда. Машины, механизмы и другое производственное оборудование, транспортные средства, технологические процессы, материалы и химические вещества, средства индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе иностранного производства, должны соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда и иметь декларацию о соответствии и (или) сертификат соответствия.

Оценка соответствия проектов строительства, реконструкции производственных объектов требованиям охраны труда осуществляется путем проведения экспертизы проектной документации и осуществления государственного строительного надзора в соответствии с законодательством о градостроительной деятельности.

Новые или реконструируемые производственные объекты не могут быть приняты в эксплуатацию без заключений соответствующих федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности.

В производстве запрещается применение вредных или опасных веществ, материалов, продукции, товаров, токсикологическая (санитарно-гигиеническая, медико-биологическая) оценка которых не проводилась.

В случае использования новых или не применявшихся у работодателя ранее вредных или опасных веществ он обязан до начала использования указанных веществ разработать меры по сохранению жизни и здоровья работников.

Требования к измерениям, относящимся к сфере государственного регулирования обеспечения единства измерений при выполнении работ по обеспечению безопасных условий и охраны труда, а также к средствам измерений, применяемым для указанных измерений, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации об обеспечении единства измерений и законодательством Российской Федерации о техническом регулировании.

1.4. Государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства

Глава 57 Трудового кодекса Российской Федерации посвящена федеральному государственному контролю (надзору) и ведомственному контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

В соответствии со статьей 353 Трудового кодекса Российской Федерации федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется федеральной инспекцией 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.

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.

Положение о федеральном государственном контроле (надзоре) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, утверждается Правительством Российской Федерации.

Ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

Ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях осуществляется федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления в порядке и на условиях, определяемых законами Российской Федерации и законами субъектов Российской Федерации.

Федеральная инспекция труда

Статья 354 Трудового кодекса Российской Федерации дает следующее определение Федеральной инспекции труда:

Федеральная инспекция труда – единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов (государственных инспекций труда).

Руководство деятельностью федеральной инспекции труда осуществляет руководитель федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, - главный государственный инспектор труда Российской Федерации, назначаемый на должность и освобождаемый от должности Правительством Российской Федерации.

Государственное управление охраной труда

Государственное управление охраной труда осуществляется Правительством Российской Федерации непосредственно или по его поручению федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, а также другими федеральными органами исполнительной власти в пределах их полномочий.

Федеральные органы исполнительной власти, которым предоставлено право осуществлять отдельные функции по нормативно-правовому регулированию, специальные разрешительные, надзорные и контрольные функции в области охраны труда, обязаны согласовывать принимаемые ими решения в области охраны труда, а также координировать свою деятельность с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Государственное управление охраной труда на территориях субъектов Российской Федерации осуществляется федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда в пределах их полномочий. Отдельные полномочия по государственному управлению охраной труда могут быть переданы органам местного самоуправления в порядке и на условиях, которые определяются федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации.

В целях государственного управления охраной труда Правительство Российской Федерации, уполномоченные федеральные органы исполнительной власти:

- обеспечивают разработку нормативных правовых актов, определяющих основы государственного управления охраной труда;
- разрабатывают федеральные целевые программы улучшения условий и охраны труда и обеспечивают контроль за их выполнением;
- устанавливают порядок организации и проведения обучения по охране труда работников, в том числе руководителей организаций, а также работодателей - индивидуальных предпринимателей, проверки знания ими требований охраны труда, а также порядок организации и проведения обучения оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте;
- устанавливают порядок осуществления государственной экспертизы условий труда, порядок проведения специальной оценки условий труда;
- разрабатывают меры экономического стимулирования деятельности работодателей по обеспечению безопасных условий труда;

- обеспечивают взаимодействие федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, объединений работодателей, профессиональных союзов и их объединений по вопросам реализации государственной политики в области охраны труда;
- координируют научно-исследовательские работы в области охраны труда и обеспечивают распространение передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда;
- организуют международное сотрудничество в области охраны труда;
- исполняют иные полномочия в сфере государственного управления охраной труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В целях государственного управления охраной труда органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда:

- обеспечивают реализацию на территории субъекта Российской Федерации государственной политики в области охраны труда и федеральных целевых программ улучшения условий и охраны труда;
- разрабатывают и утверждают территориальные целевые программы улучшения условий и охраны труда и обеспечивают контроль за их выполнением;
- координируют проведение на территории субъекта Российской Федерации в установленном порядке обучения по охране труда работников, в том числе руководителей организаций, а также работодателей - индивидуальных предпринимателей, проверки знания ими требований охраны труда, а также проведение обучения оказанию первой помощи пострадавшим на производстве;
- осуществляют на территории субъекта Российской Федерации в установленном порядке государственную экспертизу условий труда;
- организуют сбор и обработку информации о состоянии условий и охраны труда у работодателей, осуществляющих деятельность на территории субъекта Российской Федерации;
- исполняют иные полномочия в сфере государственного управления охраной труда, не отнесенные к полномочиям федеральных органов исполнительной власти, в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

Государственная экспертиза условий труда

Государственная экспертиза условий труда осуществляется федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда в порядке, установленном уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Если документация и материалы для проведения государственной экспертизы условий труда не были представлены лицами, имеющими право на обращение с заявлением о проведении государственной экспертизы условий труда, органы, уполномоченные на проведение государственной экспертизы условий труда, самостоятельно запрашивают указанные документацию и материалы в органах и организациях, в отношении которых проводится государственная экспертиза условий труда, а также в органах, предоставляющих государственные услуги, иных государственных органах, органах местного самоуправления и подведомственных государственным органам или органам местного самоуправления организациях, если указанные документация и материалы находятся в распоряжении таких органов либо организаций в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, муниципальными правовыми актами.

Государственная экспертиза условий труда осуществляется в целях оценки:

- качества проведения специальной оценки условий труда;
- правильности предоставления работникам гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- фактических условий труда работников.

Государственная экспертиза условий труда осуществляется на основании определений судебных органов, обращений органов исполнительной власти, работодателей, объединений работодателей, работников, профессиональных союзов, их объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов, органов Фонда социального страхования Российской Федерации.

Лица, осуществляющие государственную экспертизу условий труда, имеют право:

- в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, беспрепятственно при наличии удостоверения

установленного образца посещать для осуществления экспертизы любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей - физических лиц);

- запрашивать и безвозмездно получать необходимые для осуществления экспертизы документы и другие материалы;
- проводить соответствующие наблюдения, измерения и расчеты с привлечением в случае необходимости исследовательских (измерительных) лабораторий, аккредитованных в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации.

Лица, осуществляющие государственную экспертизу условий труда, обязаны:

- составлять по результатам экспертизы заключения о соответствии (несоответствии) условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда и направлять указанные заключения в суд, органы исполнительной власти, работодателям, в объединения работодателей, работникам, в профессиональные союзы, их объединения, иные уполномоченные работниками представительные органы, органы Фонда социального страхования Российской Федерации;
- обеспечивать объективность и обоснованность выводов, изложенных в заключениях;
- обеспечивать сохранность документов и других материалов, полученных для осуществления экспертизы, и конфиденциальность содержащихся в них сведений.

1.5. Социальное партнерство в сфере труда

Понятие и формы социального партнерства

Социальное партнерство - система взаимоотношений между работниками, работодателями, 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. В частности, согласно ч. 3 ст. 45 ТК соответствующие органы исполнительной власти и

органы местного самоуправления являются стороной соглашения, предусматривающего полное или частичное финансирование из соответствующих бюджетов.

Самого пристального внимания заслуживают принципы социального партнерства, под которыми необходимо понимать основные начала, исходные положения, которым в своей практической деятельности должны следовать участники социального партнерства. О значении, которое придается этим принципам, свидетельствует тот факт, что они получили закрепление в ст. 24 ТК и нашли свое воплощение во многих нормах ТК, прежде всего в нормах части второй ТК.

К основным принципам социального партнерства, ст. 24 ТК относит:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- полномочность представителей сторон;
- свободу выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

Система взаимоотношений между сторонами социального партнерства реализуется в различных формах с помощью различных органов и включает следующие уровни:

- а) федеральный;
- б) межрегиональный, региональный;
- в) отраслевой и межотраслевой;
- г) территориальный - устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда соответственно
 - в Российской Федерации;
 - в двух и более субъектах РФ, в субъекте РФ;
 - в отрасли (отраслях);
 - в муниципальном образовании;

д) локальный уровень (уровень конкретного работодателя), на котором устанавливаются обязательства работников и работодателя в сфере труда.

Под формами социального партнерства следует понимать способы осуществления социального партнерства, конкретные виды взаимодействия субъектов социального партнерства в целях согласованного регулирования социально-трудовых отношений.

Ст. 27 ТК выделяет четыре формы социального партнерства:

- 1) коллективные переговоры по подготовке и заключению коллективных договоров, соглашений;
- 2) взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства;
- 3) участие работников, их представителей в управлении организацией;
- 4) участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

Стороны социального партнерства вступают в социально-партнерские отношения через своих представителей, действующих на основе законодательства о представителях работников и работодателей, в частности, на основании ст. 29-34 ТК.

На локальном уровне (на уровне работодателя - юридического лица, физического лица - индивидуального предпринимателя) представителями работников могут быть:

- первичная профсоюзная организация;
- иные представители работников, избранные на общем собрании (конференции) работников и наделенные соответствующими полномочиями.

ТК закрепляет за профсоюзами положение и права основного представителя работников и упоминает об иных представителях работников лишь тогда, когда на локальном уровне нет профсоюза либо профсоюзная организация объединяет менее половины работников и не уполномочена представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне.

Интересы работодателя на локальном уровне представляют руководитель организации, работодатель - индивидуальный предприниматель (лично) или уполномоченные ими лица.

Интересы работников на всех других уровнях социального партнерства представляют соответствующие профсоюзы, а интересы работодателей представляют объединения работодателей. Представителями работодателей - федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов РФ, муниципальных учреждений и других организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов как на локальном

уровне, так и на других уровнях социального партнерства также являются соответствующие федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ, иные государственные органы, органы местного самоуправления.

Представители работников и работодателей участвуют в социальном партнерстве через органы социального партнерства. Это комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Они создаются на паритетной основе для регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки проектов коллективных договоров и соглашений, контроля за их исполнением.

Такие комиссии создаются на всех уровнях социального партнерства в составе наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон социального партнерства - работников и работодателей.

Органы социального партнерства подразделяются на следующие виды:

1. На федеральном уровне образуется постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которой осуществляется в соответствии с ФЗ от 1.05.1999 г. "О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений".

Членами этой комиссии являются представители общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства РФ не более 30 человек от каждой из сторон.

2. В субъектах РФ образуются трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, которые действуют в соответствии с законами субъектов РФ. В Тверской области комиссия действует на основании закона от 9.01.2004 г. "О трехсторонних комиссиях по регулированию социально-трудовых отношений в Тверской области". Количество членов комиссии от каждой из сторон не может превышать 10 человек.

3. Трехсторонние комиссии образуются также на отраслевом (межотраслевом) уровне. Эти комиссии могут образовываться как на федеральном, так и на межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.

4. На территориальном уровне могут образовываться и действовать на основании законов субъектов РФ и положений, утверждаемых представительными органами местного самоуправления, трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в муниципальном образовании.

Трехсторонние комиссии не находятся в отношениях соподчинения, каждая из них решает свои задачи.

На локальном уровне образуется комиссия из представителей работников и работодателя для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения.

Особенности применения норм о социальном партнерстве к государственным гражданским служащим, муниципальным служащим, работникам военных и военизированных органов и организаций, органов внутренних дел, государственной противопожарной службы, учреждений и органов безопасности, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, органов уголовно-исполнительной системы, таможенных органов и дипломатических представительств Российской Федерации устанавливаются федеральными законами (ст. 28 ТК).

Коллективные переговоры

Определение коллективных переговоров дано в Конвенции Международной Организации Труда (далее - МОТ) №154 1981 г. "О содействии коллективным переговорам" (не ратифицирована, но предполагается ратифицировать). Под коллективными переговорами понимаются "все переговоры, которые проводятся между работодателем, группой работодателей, с одной стороны, и одной или несколькими организациями трудящихся - с другой, в целях:

- а) определения условий труда и занятости;
- б) регулирования отношений между работодателями и трудящимися;
- в) регулирования отношений между работодателями или их организациями и организациями трудящихся".

Таким образом, согласно конвенции МОТ коллективные переговоры охватывают все стороны взаимоотношений между работниками и работодателями, т.е. не существует таких вопросов по поводу применения наемного труда, которые не могли бы явиться предметом коллективных переговоров.

Следовательно, коллективные переговоры это универсальное средство согласования интересов субъектов социального партнерства, подготовки правовых актов социального партнерства. Они могут проводиться на всех уровнях социального партнерства, начиная с локального уровня и заканчивая федеральным уровнем.

Законодательство РФ, в частности глава 6 ТК, определяют лишь общую схему проведения коллективных переговоров при заключении коллективного договора или соглашения. Эта общая схема конкретизируется сторонами самостоятельно в ходе переговоров. При ведении коллективных переговоров по другим вопросам порядок ведения переговоров устанавливается сторонами.

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.

Предложить ведение коллективных переговоров на локальном уровне от имени работников вправе:

1) первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников организации, индивидуального предпринимателя. Если у работодателя нет такой организации, то:

2) единый представительный орган, созданный на пропорциональной основе двумя или более первичными профсоюзными организациями, объединяющими в совокупности более половины работников данного работодателя, или;

3) первичная профсоюзная организация, объединяющая менее половины работников, уполномоченная общим собранием (конференцией) работников при согласии ее выборного органа направить работодателю предложение о начале коллективных переговоров, в случае 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, или;

4) иной представительный орган, избранный на общем собрании (конференции) тайным голосованием, если не определена первичная профсоюзная организация, объединяющая менее половины работников или работники у данного работодателя не объединены в какие-либо профсоюзные организации (ст. 37 ТК).

Предложение о начале коллективных переговоров направляется в письменной форме, в котором целесообразно указать предполагаемую дату начала переговоров, состав представителей в работе комиссии по ведению коллективных переговоров со своей стороны и их полномочия.

Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение 7 календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей со своей стороны для участия в комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочия. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.

Для ведения коллективных переговоров по подготовке проекта коллективного договора из представителей работников и работодателей образуется комиссия, которая оформляется приказом работодателя. ТК напрямую не устанавливает срок ведения

переговоров, но из анализа правовых норм можно сделать вывод, что он не может превышать 3-х месяцев. Следовательно, коллективный договор должен быть заключен не позднее 3 месяцев после начала переговоров.

Участникам переговоров предоставляется полная свобода в выборе и обсуждении вопросов, составляющих содержание коллективного договора.

Представители сторон в ходе переговоров должны:

предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения переговоров;

с пониманием относиться к доводам друг друга, внимательно выслушивать их, совместно искать возможные решения, позволяющие максимально удовлетворить интересы сторон;

в ходе переговоров вправе прерывать заседания, проводить консультации, экспертизы, запрашивать необходимые сведения;

не разглашать полученные сведения, если они относятся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой).

Разработанный проект договора комиссия передает на рассмотрение представителей работников и работодателя. Представители работников передают проект для обсуждения на собраниях в структурных подразделениях работодателя. Работодатель обязан обеспечить это обсуждение.

Все предложения и замечания по проекту договора передаются в комиссию, которая дорабатывает проект и передает его сторонам. Стороны выносят проект договора на рассмотрение общего собрания (конференции) работников.

После одобрения проекта собранием (конференцией) он подписывается сторонами и в семидневный срок направляется работодателем для уведомительной регистрации в соответствующий орган по труду.

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

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с ТК о порядке разрешения коллективных трудовых споров.

Коллективные переговоры по подготовке и заключению соглашений ведут комиссии, образованные на соответствующих уровнях социального партнерства. Представителями работников являются соответствующие профсоюзы (объединения профсоюзов),

представителями работодателей - объединения работодателей. В случае если соглашением предусматривается финансирование из бюджета любого уровня третьей стороной соглашения, обязательно являются представители органов исполнительной власти или органов местного самоуправления.

Порядок ведения переговоров определяется сторонами соглашения.

Коллективные договоры и соглашения

Договоренности, достигнутые между сторонами социального партнерства, оформляются в форме правовых актов социального партнерства. В российском законодательстве выделяются два вида правовых актов социального партнерства: коллективные договоры и соглашения. В то же время международные акты о труде используют для обозначения правовых актов социального партнерства единое понятие - коллективный договор.

Правовые акты социального партнерства в российском законодательстве подразделяются на два вида в зависимости от сферы их действия. Коллективный договор действует в рамках одного работодателя, соглашение - в отношении нескольких работодателей.

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

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

Трудовое законодательство не предусматривает обязательное заключение коллективного договора. Но если одна из сторон обратилась к другой с предложением о начале коллективных переговоров по подготовке проекта коллективного договора и его заключения - другая сторона обязана начать переговоры и не позднее 3-х месяцев заключить коллективный договор на согласованных условиях.

Содержание и структура коллективного договора определяется сторонами. Закон (ст. 41 ТК) дает лишь общие рекомендации по содержанию и структуре коллективного договора.

Под содержанием коллективного договора понимаются согласованные сторонами условия (положения), призванные регулировать социально-трудовые отношения у данного работодателя.

С правовой точки зрения положения, включенные в коллективный договор, принято подразделять на:

нормативные (содержащие локальные нормы, регулирующие социально-трудовые отношения у работодателя);

обязательственные (содержащие конкретные обязательства сторон с указанием сроков их выполнения и исполнителей, ответственных за их выполнение);

информационные (информирующие работников об основных нормах трудового законодательства, об условиях отраслевых соглашений и др.).

Коллективный договор не может содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством. Если такие условия включены в коллективный договор, то они не подлежат применению (ст. 9 ТК).

В настоящее время государство регламентирует меру труда и потребления практически только в организациях, финансируемых из федерального бюджета, а также в целом по народному хозяйству устанавливает минимальный размер оплаты труда, правила по охране труда, гарантии и компенсации связанные с работой в тяжелых и вредных условиях труда.

Все остальное - вид, система, размеры оплаты труда, премирование, различные доплаты и компенсации, социально-бытовые услуги устанавливаются работодателями самостоятельно, исходя из имеющихся у них ресурсов и способности представителей работников достичь в переговорах с представителями работодателя желаемых результатов.

В Трудовом кодексе содержится много статей где конкретные вопросы не урегулированы и указывается что они подлежат урегулированию в коллективном договоре.

Это такие вопросы как:

1) принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников (ст. 8);

2) установление дополнительных форм участия работников в управлении организацией (ст. 52, 53);

3) установление иного порядка обязательного участия профкома в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, чем установленный ч. 1-3 ст. 82 ТК (ч. 4 ст. 82);

4) установление ежедневной работы (смены) для работников кинематографии и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков, средств массовой информации, профессиональных спортсменов (ч. 3 ст. 94);

5) установление списка работ, на которых продолжительность работы в ночное время уравнивается с дневной (ч. 3-4 ст. 96 ТК);

- 6) установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101);
- 7) установление графиков сменности (ч. 3 ст. 103);
- 8) установление второго выходного дня при пятидневной рабочей неделе (ч. 3 ст. 111);
- 9) установление порядка и условий предоставления дополнительных отпусков (ст. 116);
- 10) установление порядка индексации заработной платы (ст. 134);
- 11) установление системы заработной платы, размеров тарифных ставок, окладов, различного рода выплат (ст. 135);
- 12) установление порядка выплаты заработной платы (ст. 136);
- 13) установление иных периодов, чем предусмотрены ст. 139, для расчета средней зарплаты (ч. 6 ст. 139);
- 14) установление тарифной системы оплаты труда для работников небюджетных организаций (ст. 143);
- 15) установление конкретных размеров повышенной заработной платы работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда (ст. 147);
- 16) установление конкретных размеров оплаты за сверхурочную работу (ст. 152);
- 17) установление конкретных размеров повышенной заработной платы за работу в ночное время (ст. 154);
- 18) установление порядка и размеров возмещения расходов, связанных со служебными командировками (ст. 168);
- 19) установление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации (ст. 173, 174, 175);
- 20) установление иных случаев выплаты выходного пособия, нежели предусмотренные законодательством (ст. 178);
- 21) установление дополнительных категорий работников, пользующихся преимущественным правом оставления на работе при сокращении численности или штата работников (ст. 179);
- 22) установление дополнительных отпусков работникам, осуществляющим уход за детьми (без сохранения заработной платы) (ст. 263);
- 23) установление особенностей трудоустройства лиц в возрасте до 18 лет (ст. 272 ТК);
- 24) установление для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях 36 часовой недели (ст. 320);

25) установление для работников в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях оплаты стоимости проезда в пределах территории РФ для медицинских консультаций или лечения (ст. 323) и другие.

Отсюда, в первую очередь, следует, что цель ведения коллективных переговоров для работников заключается не в том, чтобы повторить в коллективном договоре правовые нормы, а в том чтобы получить определенные материальные и социальные блага сверх тех, которые они получают и не заключая коллективный договор, а также конкретизировать положения правовых норм, которые изложены в общем виде.

Во-вторых, переговоры между сторонами - это своего рода торг, в результате которого представители работников должны учитывать финансовые возможности работодателя.

Согласно ст. 43 ТК коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня его подписания сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

Стороны имеют право продлить его действие на срок не более трех лет.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников данного работодателя, филиалов, представительств.

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

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

Как и в коллективный договор, в соглашение не могут включаться условия, ограничивающие права или снижающие гарантии, установленные трудовым законодательством. Если же такие условия будут включены в соглашение, то они не могут применяться.

Соглашения могут быть как двусторонними, так и трехсторонними. То есть, стороной соглашения помимо представителей работников и работодателей являются органы исполнительной власти или органы местного самоуправления. Соглашения, предусматривающее полное или частичное финансирование из соответствующих бюджетов всегда бывают трехсторонними.

Порядок разработки проекта соглашения и его заключения предусмотрен в ст. 47 ТК. Проект разрабатывается в ходе коллективных переговоров в рамках соответствующей комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Порядок и сроки разработки проекта соглашения и его заключения определяет сама комиссия. Соглашение подписывается представителями сторон и это означает его заключение. При этом содержание и структура любого соглашения определяются по договоренности между представителями сторон, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включение в соглашение. В ст. 45 ТК даются краткие рекомендации по содержанию соглашений. В них могут включаться взаимные обязательства сторон по вопросам оплаты труда; условий и охраны труда; режима труда и отдыха, развития социального партнерства, иные вопросы, определенные сторонами. Изменения и дополнения соглашения должны производиться в том же порядке, что и его принятие.

Срок действия соглашения в пределах трех лет определяется сторонами. Они же вправе продлить действие соглашения на срок не более трех лет.

Распространение действия соглашения на работодателей зависит от их членства в объединении работодателей, заключивших это соглашение. Действие соглашения распространяется на всех работодателей, являющихся членами такого объединения. Работодатель, вступивший в объединение работодателей в период действия соглашения, обязан выполнять обязательства, предусмотренные этим соглашением (ст. 48 ТК).

Нормы ТК (ст. 49) предусматривают процедуру уведомительной регистрации коллективного договора, соглашения, которая осуществляется в соответствующих органах по труду. Обязанность направить в 7-дневный срок подписанный сторонами коллективный договор, соглашение возлагается на работодателя. Однако с этим не связывается вступление названных актов в юридическую силу. Такое значение имеет не уведомительная регистрация, а подписание коллективного договора, соглашения его сторонами.

При осуществлении регистрации коллективного договора, соглашения соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством 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.

Ответственность сторон социального партнерства

Статьями 54, 55 ТК установлено что:

1) представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, соглашения;

2) лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров;

3) лица, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением - подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

Данная ответственность конкретизируется ст.ст. 5.28-5.31 КоАП. Ответственность за уклонение от участия в переговорах о заключении коллективного договора, соглашения либо за нарушение установленного срока их заключения предусмотрена ст. 5.28 КоАП и влечет наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей.

Субъектом правонарушения по этой статье является работодатель или лицо его представляющее.

Ответственность за непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществление контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения предусмотрена ст. 5.29 КоАП и влечет наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей.

Субъектом этого правонарушения является работодатель или лицо его представляющее.

Ответственность за необоснованный отказ от заключения коллективного договора, соглашения предусмотрена ст. 5.30 КоАП и влечет наложение административного штрафа в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей.

Субъектом этого правонарушения является работодатель или лицо его представляющее. Ответственность за нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению предусмотрена ст. 5.31 и влечет наложение административного штрафа в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей.

Субъектом этого правонарушения является работодатель или лицо его представляющее.

Следовательно, нормами ст. 5.28-5.31 КоАП установлена ответственность лишь для одной стороны социального партнерства - работодателя или его представителей и только при заключении и исполнении коллективного договора.

Кроме того, поскольку ни работодатель, ни лицо его представляющее, не являются непосредственными участниками коллективных переговоров о заключении соглашений,

они не могут быть субъектами ответственности за отказ их заключить. Таким образом, объективная сторона данного проступка не охватывает посягательств на порядок заключения соглашений.