



**ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПРИМОРСКАЯ КРАЕВАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФСОЮЗА**



**МАТЕРИАЛЫ В ПОМОЩЬ
ПРОФСОЮЗНОМУ КОМИТЕТУ И
РАБОТОДАТЕЛЮ**

Информационный бюллетень № 5

**О внесении изменений
в Положение о технической инспекции
труда Профсоюза работников народного
образования и науки РФ и в Положение об
уполномоченном (доверенном) лице
по охране труда
профессионального комитета
образовательной организации**

г. Владивосток
июль, 2019 г.

Уважаемые коллеги!

Защита прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда всегда было, есть и будет одним из приоритетных направлений деятельности отраслевого Профсоюза. Об этом свидетельствуют многие начинания и дела профсоюзных организаций, направленные на создание качественного и профессионального управления общественным контролем за соблюдением законодательства об охране труда в сфере образования.

Исполнительным комитетом Профсоюза принято Постановление «О внесении изменений в Положение о технической инспекции труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ и в Положение об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профессионального комитета образовательной организации». В документах отражены наиболее важные вопросы, связанные с обеспечением безопасности при осуществлении образовательного процесса и проведением профсоюзного (общественного) контроля по соблюдению работодателями законодательства по охране труда

Направляем данные материалы для дальнейшего использования в работе председателями местных, первичных организаций Профсоюза и профсоюзным активом, руководителями образовательных организаций в практической деятельности по защите прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда.

Прилагаем также выдержку из Трудового кодекса РФ в актуальной редакции в части основных прав и полномочий профсоюзных организаций.

И.Г. Мариш
председатель Приморской краевой организации
Общероссийского Профсоюза образования



ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ
РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ)
ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ ПРОФСОЮЗА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

19 июня 2019 г.

г. Москва

№ 17-15

О внесении изменений в Положение о технической инспекции труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ и в Положение об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профессионального комитета образовательной организации

В связи с изменениями в законодательстве об охране труда и в целях повышения эффективности деятельности технической инспекции труда Профсоюза в реализации защитных функций по сохранению жизни и здоровья работников образования и науки, совершенствования профсоюзного контроля за состоянием охраны труда в сфере образования **Исполнительный комитет Профсоюза ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Внести изменения в Положение о технической инспекции труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ и в Положение об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профессионального комитета образовательной организации и утвердить Положения в новой редакции (Приложения №1, №2).

2. Региональным (межрегиональным) организациям Профсоюза организовать работу технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза, внештатных технических инспекторов труда Профсоюза и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в соответствии с Положением о технической инспекции труда Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и Положением об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профессионального комитета образовательной организации.

3. Признать утратившими силу постановление Исполкома Профсоюза от 7 июня 2012 г. № 10 «О внесении изменений в Положение о технической

инспекции труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации», постановление Исполкома Профсоюза от 26 марта 2013 г. №№ 13-9 «О внесении изменений в Положение о внештатном техническом инспекторе труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации» и постановление Исполкома Профсоюза от 26 марта 2013 г. № 13-10 «О внесении изменений в Положение об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профессионального комитета образовательной организации».

4. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя Председателя Профсоюза Дудина В.Н. и заведующего отделом охраны труда и здоровья аппарата Профсоюза, главного технического инспектора труда ЦС Профсоюза Щемелева Ю.Г.

Председатель Профсоюза



Г.И. Меркулова

Приложение № 1
к постановлению
Исполкома Профсоюза
от 19 июня 2019 г. № 17-15

ПОЛОЖЕНИЕ
о технической инспекции труда
Профессионального союза работников народного образования и науки
Российской Федерации

1. Общие положения

1.1. Положение о технической инспекции труда Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации.

1.2. Положение определяет основные цели, задачи, организационное строение и полномочия технической инспекции труда Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – техническая инспекция труда).

1.3. Техническая инспекция труда, состоящая из технических (главных технических) инспекторов труда и внештатных технических инспекторов труда, является уполномоченным органом Профессионального союза

работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз), создаваемым для осуществления профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, выполнением условий коллективных договоров, соглашений в организациях системы образования и научных учреждений (далее – организации), в которых работают и (или) обучаются члены Профсоюза.

Техническая инспекция труда совместно с уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда профсоюзных комитетов образовательных организаций (далее – уполномоченные по охране труда) образует систему общественного контроля за соблюдением работодателями (руководителями организаций) законодательства об охране труда.

1.4. Техническая инспекция труда осуществляет свою деятельность на основе принципов законности и объективности, независима в оценке условий и состояния охраны труда.

1.5. Техническая инспекция труда осуществляет свою деятельность во взаимодействии с федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, в сфере образования, иными федеральными органами исполнительной власти, органами государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства, территориальными органами федеральных органов исполнительной власти, органами законодательной и судебной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, органами, осуществляющими обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также с работодателями (объединениями работодателей), другими органами и организациями.

2. Основная цель и задачи технической инспекции труда

2.1. Основной целью технической инспекции труда является защита трудовых прав членов профсоюза, сохранение жизни и здоровья работников и обучающихся.

2.2. Основными задачами технической инспекции труда являются: осуществление профсоюзного контроля за обеспечением здоровых и безопасных условий труда в организациях сферы образования, соблюдением работодателями и их представителями законодательства об охране труда, обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также за выполнением территориальных соглашений, коллективных договоров и соглашений по охране труда образовательных организаций;

отстаивание прав и социальных гарантий членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда при разработке проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации, нормативных актов органов местного самоуправления, а также при разработке и принятии территориальных соглашений, коллективных договоров и соглашений по охране труда, локальных нормативных актов образовательных организаций;

доведение до сведения органов государственной власти, органов местного самоуправления, органов государственного контроля (надзора) фактов нарушений, действий (бездействия) или злоупотреблений в сфере охраны труда для принятия мер, в т.ч. превентивного характера;

оказание членам Профсоюза информационной, методической и консультативной помощи по вопросам реализации и защиты прав на безопасные и здоровые условия труд.

3. Организационное строение технической инспекции труда

3.1. Общее руководство деятельностью технической инспекции труда осуществляет Центральный Совет Профсоюза, текущее руководство осуществляет Исполнительный комитет Профсоюза, Председатель Профсоюза и главный технический инспектор труда Профсоюза в пределах своих полномочий.

Руководство деятельностью технической инспекции труда, действующей на территории субъекта Российской Федерации, осуществляется соответствующими выборными органами региональной (межрегиональной) организации Профсоюза.

3.2. Техническая инспекция труда формируется по отраслевому принципу на федеральном и территориальном уровнях организационной структуры Профсоюза и состоит из технической инспекции труда Профсоюза, возглавляемой главным техническим инспектором труда Профсоюза, и технических инспекций труда соответствующих выборных коллегиальных органов региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза.

3.3. Технические (главные технические) инспекторы труда являются штатными работниками аппаратов организаций Профсоюза и находятся в подчинении соответствующих профсоюзных органов, которые определяют структуру, штатную численность, должностные оклады, права и обязанности технических (главных технических) инспекторов в соответствии с настоящим Положением.

3.4. Технический (главный технический) инспектор труда Профсоюза назначается на должность и освобождается от должности Председателем Профсоюза.

Технический (главный технический) инспектор труда региональной (межрегиональной) организации Профсоюза назначается и освобождается от

должности председателем региональной (межрегиональной) организации Профсоюза.

На должность технического (главного технического) инспектора труда назначается лицо, имеющее, как правило, высшее техническое образование и стаж работы в сфере образовании не менее трех лет.

3.5. Главный технический инспектор труда Профсоюза является руководителем технической инспекции труда, главные технические инспекторы труда региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза являются руководителями технических инспекций труда соответствующих организаций Профсоюза.

3.6. Технический (главный технический) инспектор труда выполняет решения, принятые органами Профсоюза, и главного технического инспектора труда Профсоюза в пределах его компетенции.

3.7. Главный технический инспектор труда Профсоюза осуществляет следующие основные функции:

3.7.1. Обеспечивает руководство, координирует работу, определяет основные направления деятельности технической инспекции труда.

3.7.2. Принимает участие в подготовке проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, устанавливающих государственные нормативные требования охраны труда.

3.7.3. Организует проведение проверок соблюдения трудового законодательства, в том числе совместных с органами государственного контроля (надзора), принятие мер по устранению выявленных нарушений прав членов Профсоюза, профсоюзных организаций.

3.7.4. Организует обучение по охране труда (повышение квалификации) технических (главных технических) инспекторов труда в установленном законодательством порядке.

3.7.5. Организует подготовку информации и отчетов по форме 19-ТИ (приложение 1) о результатах деятельности технической инспекции труда и представляет сводный аналитический материал для рассмотрения на заседаниях коллегиальных выборных органов Профсоюза, а также в ФНПР.

3.7.6. Изучает и анализирует практику работы технических (главных технических) инспекторов труда региональных организаций Профсоюза по осуществлению профсоюзного контроля за соблюдением законодательства об охране труда, вносит предложения о награждении почетными грамотами и другими знаками отличия Профсоюза, а также материальном поощрении за эффективную работу по защите прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда.

3.7.7. Организует подготовку и проведение совещаний технических (главных технических) инспекторов труда не реже одного раза в три года.

3.7.8. Организует и проводит с использованием средств массовой информации пропагандистскую работу по вопросам охраны труда и безопасности образовательного процесса.

3.7.9. Принимает участие в подборе кадров технической инспекции труда.

3.8. Внештатный технический инспектор труда утверждается постановлением президиума региональной (межрегиональной) организации Профсоюза по представлению территориальных (местных) организаций Профсоюза, профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, организаций дополнительного образования (далее – образовательные организации) и работает на общественных началах.

3.8.1. Внештатным техническим инспектором труда может быть лицо, имеющее высшее или среднее специальное (как правило, техническое) образование и стаж работы в сфере образования не менее трех лет, обладающее компетенциями для осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда и соблюдением законодательства об охране труда в образовательных организациях.

3.8.2. Гарантии деятельности внештатного технического инспектора труда, включая условия освобождения от основной работы и порядок оплаты времени выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также времени краткосрочной профсоюзной учебы, устанавливаются в территориальных (местных) соглашениях и (или) в коллективных договорах образовательных организаций в соответствии со статьей 25 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

4. Полномочия технической инспекции труда

Для достижения цели и решения поставленных задач технические (главные технические) инспекторы труда, внештатные технические инспекторы труда реализуют следующие полномочия:

4.1. Осуществляют контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе, созданием и функционированием системы управления охраной труда и системы профессиональными рисками, проведением специальной оценки условий труда.

4.2. Проводят независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников сферы образования и науки.

При необходимости обращаются в территориальный орган Роструда или в орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющий государственное регулирование в области охраны труда, с заявлением о проведении государственной экспертизы качества специальной оценки условий труда или правильности предоставления гарантий и компенсаций.

4.3. Принимают участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Проводят анализ производственного травматизма и профессиональных заболеваний, разрабатывают мероприятия по их предупреждению.

4.4. Принимают участие в обследовании состояния зданий и сооружений образовательных организаций на соответствие требованиям безопасности.

4.5. Принимают участие в разработке мероприятий, направленных на здоровьесбережение педагогических работников, и осуществлении контроля за их реализацией.

4.6. Получают информацию от работодателей (руководителей образовательных организаций) о состоянии условий и охраны труда, а также о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях.

4.7. Представляют интересы и осуществляют защиту прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, возмещения вреда, причиненного здоровью на производстве, а также по другим вопросам охраны труда в органах государственной власти, органах местного самоуправления, органах государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства.

4.8. Направляют работодателям (руководителям образовательных организаций) представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (приложение 2), обязательные для рассмотрения.

4.9. Обращаются в органы государственного контроля (надзора) с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве (приложение 3).

4.10. Предъявляют работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников (приложение 4).

4.11. Осуществляют проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями.

4.12. Принимают 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.

4.13. Принимают участие в разработке проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации, нормативных правовых актов органов местного самоуправления, содержащих нормы трудового права, а также согласовывают их в установленном законодательством порядке.

4.14. Принимают участие в разработке федеральных, региональных и отраслевых программ по безопасности и охраны труда образовательных организаций, а также мер по социальной защите работников, пострадавших на производстве.

4.15. Принимают участие в подготовке предложений к разделу «Охрана труда и здоровья» территориальных соглашений и коллективных договоров.

4.16. Взаимодействуют с органами прокуратуры, федеральной инспекции труда, другими органами государственного надзора и контроля, органами, осуществляющими управление в сфере образования и науки, при проведении совместных проверок состояния условий и охраны труда в образовательных организациях, а также по другим вопросам, связанным с защитой прав членов профсоюза на здоровые и безопасные условия труда.

4.17. Анализируют и обобщают опыт работы территориальных и первичных организаций Профсоюза, уполномоченных по охране труда осуществлению контроля за состоянием охраны труда в образовательных организациях и учреждениях науки, предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

4.18. Рассматривают обращения (предложения, заявления, жалобы) членов Профсоюза и профсоюзных организаций по вопросам охраны труда и здоровья, принимают меры по устранению нарушений требований безопасности.

4.19. Разрабатывают рекомендации, методические пособия, оказывают консультативную и информационно-методическую помощь членам Профсоюза и профсоюзным организациям по вопросам применения законодательства по охране труда, обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по вопросам организации отдыха и оздоровления работников образования.

4.20. Организуют краткосрочную профсоюзную учебу профсоюзного актива по вопросам охраны труда и здоровья.

4.21. Оказывают методическую и практическую помощь профсоюзным организациям, уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда, представителям профсоюза в совместных комитетах (комиссиях) по охране труда по проведению обследований образовательных организаций и учреждений науки по вопросам охраны труда и здоровья.

4.22. Изучают и распространяют практику работы по улучшению условий труда на рабочих местах, здоровьесбережению и профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также по обеспечению безопасности образовательного процесса, используя средства массовой информации.

Приложение 1
к Положению о технической инспекции труда
Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации

ФОРМА 19-ТИ
за _____ год



Общероссийский Профсоюз образования
ОТЧЕТ
о работе региональной (межрегиональной) организации Профсоюза
по охране труда

Региональная (межрегиональная) организация Профсоюза		Округ	
№ п/п	ПОКАЗАТЕЛИ	Отчетный период	Предыдущий период
а	Количество первичных организаций Профсоюза		
а1	Количество работающих в образовательных организациях		
1	Количество технических инспекторов труда		
1.1	проведенных обследований		
1.2	выявленных нарушений		
1.3	выданных представлений		
2	Количество внештатных технических инспекторов труда		
2.1	проведенных обследований		
2.2	выявленных нарушений		
2.3	выданных представлений		
3	Количество уполномоченных по охране труда		
3.1	проведенных обследований		
3.2	выявленных нарушений		
3.3	выданных представлений		
4	Количество обследований, проведенных совместно с:		
4.1	органами управления образованием		
4.2	государственной инспекцией труда		
4.3	прокуратурой		
4.4	другими органами государственного контроля (надзора)		

5	Рассмотрено техническими инспекторами труда, внештатными техническими инспекторами труда, уполномоченными по охране труда	X	X
5.1	обращений (заявлений, жалоб, предложений) членов Профсоюза		
5.1.1	из них разрешено в пользу заявителя		
5.2	трудовых споров членов Профсоюза		
5.2.1	из них разрешено в пользу работников		
6	Количество несчастных случаев на производстве (всего)		
	из них	X	X
6.1	групповых		
6.2	тяжелых		
6.3	со смертельным исходом		
6.4	расследовано с участием технического инспектора труда		
7	Количество пострадавших при несчастных случаях (всего)		
	из них:	X	X
7.1	с тяжелым исходом		
7.2	со смертельным исходом		
8	Количество рабочих мест, на которых проведена СОУТ в отчетном году		
9	Количество организаций, реализовавших право на возврат 20% сумм страховых взносов ФСС		
10	Финансирование мероприятий по охране труда (всего тыс. руб.)		
10.1	в т.ч. за счет возврата 20% сумм страховых взносов из ФСС (тыс. руб.)		
10.2	израсходовано средств:	X	X
10.2.1	специальная оценка условий труда (тыс. руб.)		
10.2.2	средства индивидуальной защиты (тыс. руб.)		
10.2.3	медосмотры (тыс. руб.)		
10.2.4	обучение по охране труда (тыс. руб.)		
10.2.5	другие мероприятия (тыс. руб.)		

Председатель региональной организации Профсоюза

(Фамилия. И.О.)

Исполнитель

(Должность)

(Фамилия. И.О.)

Дата: _____

Приложение 2
к Положению о технической
инспекции труда
Профессионального союза
работников народного
образования и науки Российской
Федерации

ФОРМА 1-ТИ



ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ

Наименование профсоюзного органа
(ЦС Профсоюза или региональная (межрегиональная)
организация Профсоюза)
(почтовый адрес, телефон, e-mail)

I.

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ № _____ от «__» _____ 20__ г.
об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда

Кому

(фамилия, имя, отчество, должность, название организации)

Копия: Председателю профсоюзного комитета организации

E-mail:

(фамилия, имя, отчество)

телефон

В соответствии со статьей 370 Трудового Кодекса РФ, статьей 20 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», статьей 26 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», статьей 25 Федерального закона «О специальной оценке условий труда»

ПРЕДЛАГАЮ устранить следующие нарушения:

№ п/п	Перечень выявленных нарушений	Сроки устранения

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 (ст. 370 ТК РФ)

О результатах рассмотрения представления и принятых мерах по устранению указанных нарушений необходимо сообщить в техническую инспекцию труда по электронной почте mail@eseur.ru

Технический (главный технический)
 инспектор труда _____
 подпись фамилия, имя, отчество

Представление получил _____
 подпись фамилия, имя, отчество, должность

 дата, время

Приложение 3
к Положению о технической
инспекции труда
Профессионального союза
работников народного
образования и науки Российской
Федерации

ФОРМА 2-ТИ



ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ

Наименование профсоюзного органа
(ЦС Профсоюза или региональная (межрегиональная)
организация Профсоюза)
(почтовый адрес, телефон, e-mail)

ТРЕБОВАНИЕ № _____ от «___» _____ 20__ г.

о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового
законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права

Кому

должность, фамилия, имя, отчество руководителя органа
государственного контроля (надзора)

В соответствии со статьей 370 Трудового Кодекса РФ, статьей 20
Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях
деятельности», статьей 26 Федерального закона «Об обязательном социальном
страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных
заболеваний», статьей 25 Федерального закона «О специальной оценке условий
труда»

Обращаюсь с требованием о привлечении к _____ ответственности
(дисциплинарной, административной, уголовной)

(должность, Ф.И.О. лица (лиц), допустивших нарушение)

за:

№ п/п	Краткое изложение нарушений со ссылкой на законодательные и иные нормативные правовые акты об охране труда, окружающей среды, о страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, специальной оценке условий труда

О принятом решении прошу сообщить в техническую инспекцию труда Профсоюза в срок до _____
(число, месяц, год)

Приложение: копия Представления от «__» _____ 20__ г. № _____

Технический (главный технический)
инспектор труда Профсоюза _____
(подпись) (фамилия, имя, отчество)

ФОРМА 3-ТИ



ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ

Наименование профсоюзного органа
(ЦС Профсоюза или региональная (межрегиональная)
организация Профсоюза)
(почтовый адрес, телефон, e-mail)

ТРЕБОВАНИЕ № _____ от «__» _____ 20__ г.

**о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью
работников**

Кому

фамилия, имя, отчество, должность, название организации

Копия Председателю профсоюзного комитета организации

В соответствии со ст. 370 Трудового Кодекса РФ, статьей 20
Федерального закона
«О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»

ТРЕБУЮ ПРИОСТАНОВИТЬ:

№ п/п	Наименование работ, станков, машин, оборудования, транспортных средств, производственных участков	Изложение нарушений нормативных требований по охране труда, создающих непосредственную угрозу жизни и здоровью работников, со ссылкой на статьи и пункты законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда

Приложение: Представление от «__» _____ 20__ г. № _____

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 (ст. 370 ТК РФ)

О результатах рассмотрения требования и принятых мерах по устранению указанных нарушений необходимо сообщить в техническую инспекцию труда Профсоюза по электронной почте _____

Технический (главный технический)
инспектор труда

_____ (подпись) (фамилия, имя, отчество)

Требование получил _____ 20__ г. в _____ часов _____ минут

_____ (подпись) _____ (фамилия, имя, отчество, должность)

Положение
об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда
профсоюзного комитета образовательной организации

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профсоюзного комитета образовательной организации (далее – уполномоченный по охране труда) профсоюзного комитета образовательной организации, реализующей основные и дополнительные образовательные программы, а именно: дошкольной образовательной организации, общеобразовательной организации, профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования, а также организации дополнительного образования (далее – образовательная организация) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» и Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Устав Профсоюза).

Положение определяет порядок работы уполномоченного по осуществлению общественного (профсоюзного) контроля за соблюдением законных прав и интересов членов Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз) в сфере охраны труда в образовательных организациях Минпросвещения России и Минобрнауки России.

1.2. Уполномоченный по охране труда является членом Профсоюза и не занимает должность, в соответствии с которой несет ответственность за состояние условий и охраны труда в образовательной организации (структурном подразделении).

1.3. Уполномоченный по охране труда является представителем профсоюзного комитета образовательной организации и, как правило, представляет профсоюзную сторону в комиссии по охране труда.

1.4. Уполномоченный по охране труда избирается открытым голосованием на общем профсоюзном собрании работников образовательной организации или ее структурного подразделения на срок полномочий выборного профсоюзного органа.

1.5. Избрание уполномоченного по охране труда подтверждается протоколом профсоюзного собрания.

1.6. Количественный состав уполномоченных по охране труда в образовательной организации определяется профсоюзным комитетом в зависимости от конкретных условий работ и необходимости обеспечения

общественного контроля за состоянием охраны труда в структурных подразделениях.

1.7. Уполномоченный по охране труда в своей деятельности взаимодействует с руководителем и должностными лицами структурного подразделения образовательной организации, службой охраны труда, техническими инспекторами труда и внештатными техническими инспекторами труда

1.8. Уполномоченный по охране труда руководствуется в своей работе Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», постановлениями (решениями) первичной профсоюзной организации (далее - профсоюзной организации) и ее выборных органов, коллективным договором, соглашением по охране труда, локальными нормативными актами по охране труда, инструкциями, правилами и нормами по охране труда, настоящим Положением.

1.9. Уполномоченный по охране труда отчитывается о своей работе перед профсоюзной организацией не реже одного раза в год.

1.10. Профсоюзная организация вправе отозвать уполномоченного по охране труда до истечения срока действия его полномочий в случае невыполнения им возложенных на него обязанностей, отсутствия необходимой требовательности с его стороны по защите прав работников на охрану труда.

1.11 Профсоюзный комитет образовательной организации оказывает необходимую помощь и поддержку уполномоченному по охране труда по выполнению возложенных на него общественных обязанностей.

2. Основные задачи уполномоченного по охране труда

Основными задачами уполномоченного по охране труда являются:

2.1. Содействие созданию в образовательной организации здоровых и безопасных условий труда, соответствующих требованиям норм и правил по охране труда.

2.2. Осуществление общественного (профсоюзного) контроля за состоянием охраны труда на рабочих местах, соблюдением руководителем и должностными лицами структурных подразделений образовательной организации законных прав и интересов работников в области охраны труда.

2.3. 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 и соглашениями по охране труда.

2.4. Консультирование работников по вопросам охраны труда, оказание им помощи по защите их прав на охрану труда.

3. Функции уполномоченного по охране труда

На уполномоченного по охране возлагаются следующие функции:

3.1. Осуществление общественного (профсоюзного) контроля в образовательной организации по соблюдению государственных нормативных

требований по охране труда, локальных актов по охране труда в форме обследований (проверок) за:

3.1.1. соблюдением руководителем образовательной организации, руководителями и должностными лицами структурных подразделений требований охраны труда на рабочих местах, предоставлением компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

3.1.2. своевременным сообщением руководителем образовательной организации, руководителями и должностными лицами структурных подразделений о происшедших несчастных случаях, фактах выявления профессиональных заболеваний работников;

3.1.3. техническим состоянием зданий, сооружений, оборудования, машин и механизмов на соответствие требованиям безопасности;

3.1.4. системами освещения, отопления, вентиляции и кондиционирования;

3.1.5. обеспечением работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами;

3.1.6. организацией проведения обязательных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований;

3.1.7. соблюдением работниками норм, правил и инструкций по охране труда.

3.1.8. применением средств индивидуальной защиты (использованием специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты по назначению и содержанием их в чистоте и порядке.

3.1.9. своевременным и регулярным обновлением информации на стендах в кабинетах и уголках по охране труда.

3.2. Участвовать в разработке мероприятий коллективного договора и соглашения по охране труда.

3.3. Информировать работников образовательной организации, структурных подразделений о выявленных нарушениях требований безопасности, состояния условий и охраны труда и принятых мерах по их устранению.

3.4. Принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию оборудования, в том числе учебного и лабораторного, защитных устройств, а также по приемке учебных, учебно-производственных и опытных участков образовательной организации к новому учебному году.

3.5. Принимать участие в рассмотрении вопросов финансирования мероприятий по охране труда в образовательной организации, обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также осуществлять контроль за расходованием средств, направляемых на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

3.6. Принимать участие в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда в образовательной организации.

3.7. Принимать участие в работе комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

4. Права уполномоченного по охране труда

Уполномоченный по охране труда имеет право:

4.1. Беспрепятственно проверять соблюдение в образовательной организации (структурном подразделении образовательной организации) требований законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда.

4.2. Контролировать выполнение мероприятий, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями по охране труда.

4.3. Получать от руководителей и должностных лиц структурных подразделений информацию о состоянии условий и охраны труда, производственного травматизма и фактов выявленных профессиональных заболеваний.

4.4. Выдавать руководителям структурных подразделений обязательные к рассмотрению представления об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда (Приложение № 1).

4.5. Предъявлять руководителю образовательной организации, руководителям структурных подразделений требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровья работников.

4.6. Осуществлять контроль за выполнением руководителем мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением по охране труда, а также мероприятий по результатам проведения специальной оценки условий труда и расследования несчастных случаев на производстве.

4.7. Обращаться к руководителю и в профсоюзный комитет образовательной организации, в техническую инспекцию труда Профсоюза, в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

4.8. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, невыполнением работодателем обязательств (мероприятий) коллективного договора и соглашения по охране труда, ухудшениями условий труда.

4.9. Направлять в адрес руководителя и в профсоюзный комитет предложения по проектам локальных нормативных правовых актов об охране труда.

4.10. Проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в соответствии с Порядком, установленным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию по охране труда.

5. Гарантии деятельности уполномоченного по охране труда

5.1. В соответствии с Трудовым кодексом РФ уполномоченному по охране труда предоставляются гарантии, которые устанавливаются коллективным договором, другим локальным нормативным актом образовательной организации, а именно:

- оказание со стороны работодателя содействия в реализации прав уполномоченного по осуществлению контроля за обеспечением здоровых и безопасных условия труда;

- обеспечение за счет средств образовательной организации нормативными документами и справочными материалами по охране труда.

5.2. В соответствии со ст.ст. 25, 27 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»:

5.2.1. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации.

5.2.2. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в создаваемых в организациях совместных комитетах (комиссиях) по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от основной работы и порядок оплаты времени выполнения профсоюзных обязанностей и времени учебы указанных лиц определяются коллективным договором, соглашением.

5.2.3. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов. Условия их освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

5.2.4. Увольнение по инициативе работодателя работников, являвшихся членами профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение.

5.3. За активную и добросовестную работу, способствующую улучшению условий и охраны труда в образовательной организации, предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний, уполномоченный материально и морально поощряется в форме доплаты к должностному окладу, предоставления дополнительного отпуска, оплаты путевки на санаторно-курортное лечение и отдых из средств образовательной организации или профсоюзного комитета.

5.4. По итогам Общероссийского смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза» уполномоченному, занявшему первое место, присваивается звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза», применяются меры материального и морального поощрения, включая награждение Почетной грамотой ЦС Профсоюза.

Приложение № 1
к Положению об
уполномоченном (доверенном)
лице по охране труда
профсоюзного комитета
образовательной организации



ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ
Наименование организации профсоюза

**ПРЕДСТАВЛЕНИЕ
УПОЛНОМОЧЕННОГО (ДОВЕРЕННОГО) ЛИЦА ПО ОХРАНЕ ТРУДА**

_____ (число, месяц, год) _____ N (рег. ном.)
Кому _____
(должность, Ф.И.О.)

(наименование структурного подразделения)
В соответствии с _____

(наименование законодательных и иных нормативных правовых
актов по охране труда)

предлагаю устранить следующие нарушения требований:

№ п/п	Перечень выявленных нарушений	Сроки устранения

Уполномоченный
(доверенное) лицо
по охране труда _____
(дата, подпись) (И.О. Фамилия)

Представление получил _____
(дата, подпись)

Приложение № 2
к Положению об
уполномоченном (доверенном)
лице по охране труда
профсоюзного комитета
образовательной организации

лицевая сторона

У Д О С Т О В Е Р Е Н И Е

Уполномоченного (доверенного) лица по охране труда

внутренняя сторона, левая часть

(наименование, организации)

(фамилия, имя, отчество)

является уполномоченным (доверенным) лицом по охране труда.

Председатель профсоюзной организации

(подпись, Ф.И.О.)

« ___ » _____ 20__ г.

внутренняя сторона, правая часть

ФОТО _____
(личная подпись)

печать

Действительно до _____ 20__ года.

Предъявитель удостоверения имеет право проверять состояние охраны труда
в

(наименование образовательной организации, подразделения)

и выдавать их руководителям обязательные к рассмотрению представления
об устранении выявленных нарушений требований нормативных актов по
охране труда.

*Примечание: 1. Рекомендуемый размер удостоверения в сложенном виде 90 x 65 мм
2. Размер фотокарточки 3 x 4 см. с уголком для печати.
3.Срок действия удостоверения определяется сроком полномочия
выборного органа.*

Трудовой кодекс Российской Федерации
от 30.12.2001 N 197-ФЗ
(ред. от 01.04.2019)
ВЫДЕРЖКА

ЧАСТЬ ВТОРАЯ

Раздел II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА

Глава 3. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Статья 23. Понятие социального партнерства в сфере труда

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

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

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Часть вторая утратила силу. - Федеральный [закон](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ.

Статья 24. Основные принципы социального партнерства

Основными принципами социального партнерства являются:

- 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 трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

- полномочность представителей сторон;
- свобода 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.

Статья 25. Стороны социального партнерства

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. (часть вторая введена Федеральным [законом](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Статья 26. Уровни социального партнерства

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

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.

Статья 27. Формы социального партнерства

Социальное партнерство осуществляется в формах:

коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

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;

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

участия работников, их представителей в управлении организацией;

участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Статья 28. Особенности применения норм настоящего раздела

Особенности применения норм настоящего раздела к государственным гражданским служащим, муниципальным служащим, работникам военных и военизированных органов и организаций, органов внутренних дел, Государственной противопожарной службы, учреждений и органов безопасности, органов уголовно-исполнительной системы, таможенных органов и дипломатических представительств Российской Федерации устанавливаются федеральными законами.

(в ред. Федеральных законов от 25.07.2002 N 116-ФЗ, от 30.06.2003 N 86-ФЗ, от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 03.07.2016 N 305-ФЗ)

Глава 4. ПРЕДСТАВИТЕЛИ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ В СОЦИАЛЬНОМ ПАРТНЕРСТВЕ

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Статья 29. Представители работников

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 настоящим Кодексом.

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

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.

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

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.

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Статья 30. Представление интересов работников первичными профсоюзными организациями

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

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 настоящим Кодексом, - интересы всех работников данного работодателя независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

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

Статья 31. Иные представители работников

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

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

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

Статья 32. Обязанности работодателя по созданию условий, обеспечивающих деятельность представителей работников

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

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Статья 33. Представители работодателей

Интересы работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем представляют руководитель организации, работодатель - индивидуальный предприниматель (лично) или уполномоченные ими лица в соответствии с настоящим [Кодексом](#), другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

(часть первая в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

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.

(в ред. Федерального [закона](#) от 03.12.2012 N 234-ФЗ)

Части третья - четвертая утратили силу. - Федеральный [закон](#) от 24.11.2014 N 358-ФЗ.

Статья 34. Иные представители работодателей

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

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

(в ред. Федерального [закона](#) от 02.04.2014 N 55-ФЗ)

Глава 5. ОРГАНЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Статья 35. Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

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.

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

На федеральном уровне образуется постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которой осуществляется в соответствии с федеральным [законом](#). Членами Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений являются представители общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства Российской Федерации.

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.

(часть пятая в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Часть шестая утратила силу. - Федеральный [закон](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ.

На локальном уровне образуется комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

(часть седьмая в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Статья 35.1. Участие органов социального партнерства в формировании и реализации государственной политики в сфере труда

(введена Федеральным [законом](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

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

в порядке, установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, соглашениями.

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

Решения соответствующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений или мнения их сторон (заклучения 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.

Глава 6. КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ

Статья 36. Ведение коллективных переговоров

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.

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

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. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.

(часть вторая в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

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 настоящим Кодексом.

(часть третья введена Федеральным [законом](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Статья 37. Порядок ведения коллективных переговоров

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

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

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 (далее - единый представительный орган). Формирование единого представительного органа осуществляется на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза. При этом в его состав должен быть включен представитель каждой из первичных профсоюзных организаций, создавших единый представительный орган. Единый представительный орган имеет право направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора от имени всех работников.

(часть вторая в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

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.

(часть третья в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

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.

(часть четвертая в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Первичная профсоюзная организация, единый представительный орган либо иной представитель (представительный орган) работников, наделенные правом выступить с инициативой проведения коллективных переговоров в соответствии с [частями второй - четвертой](#) настоящей статьи, обязаны одновременно с направлением работодателю (его представителю) предложения о начале указанных коллективных переговоров известить об этом все иные первичные профсоюзные организации, объединяющие работников данного работодателя, и в течение последующих пяти рабочих дней создать с их согласия единый представительный орган либо включить их представителей в состав имеющегося единого представительного органа. Если в указанный срок данные первичные профсоюзные организации не сообщат о своем решении или ответят отказом направить своих представителей в состав единого представительного органа, то коллективные переговоры начинаются без их участия. При этом за первичными профсоюзными организациями, не участвующими в коллективных переговорах, в течение одного месяца со дня начала коллективных переговоров сохраняется право направить своих представителей в состав единого представительного органа. В случае, когда представителем работников на коллективных переговорах является единый представительный орган, члены указанного органа представляют сторону работников в комиссии по ведению коллективных переговоров.

(часть пятая в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

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). При наличии на соответствующем уровне нескольких профсоюзов (объединений профсоюзов) каждому из них предоставляется право на представительство в составе единого представительного органа для ведения коллективных переговоров, формируемого с учетом количества представляемых ими членов профсоюзов. При отсутствии договоренности о создании единого представительного органа для ведения коллективных переговоров право на их ведение предоставляется профсоюзу (объединению профсоюзов), объединяющему наибольшее число членов профсоюза (профсоюзов).

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

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

Участники коллективных переговоров, другие лица, связанные с ведением коллективных переговоров, не должны разглашать полученные сведения, если эти [сведения](#) относятся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой и иной). Лица, разгласившие указанные сведения, привлекаются к [дисциплинарной](#), административной, гражданско-правовой, уголовной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющимися участниками указанных переговоров.

Статья 38. Урегулирование разногласий

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 настоящим [Кодексом](#).

Статья 39. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах

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.

Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением. Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится приглашающей стороной, если иное не будет предусмотрено коллективным договором, соглашением.
(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

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 настоящим Кодексом, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

Глава 7. КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДОГОВОРЫ И СОГЛАШЕНИЯ

Статья 40. Коллективный договор

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

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

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 настоящим [Кодексом](#), иными федеральными законами.

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

Для [проведения](#) коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации работодатель наделяет необходимыми полномочиями руководителя этого подразделения или иное лицо в соответствии с частью первой [статьи 33](#) настоящего Кодекса. При этом правом представлять интересы работников наделяется представитель работников этого подразделения, определяемый в соответствии с правилами, предусмотренными для ведения коллективных переговоров в организации в целом ([части вторая - пятая](#) [статьи 37](#) настоящего Кодекса).

(часть пятая в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Статья 41. Содержание и структура коллективного договора

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

В коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

формы, системы и размеры оплаты труда;
выплата пособий, компенсаций;
механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;
экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
оздоровление и отдых работников и членов их семей;
частичная или полная оплата питания работников;
контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;
отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
другие вопросы, определенные сторонами.

(часть вторая в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

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.

Часть четвертая утратила силу. - Федеральный [закон](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ.

Статья 42. Порядок разработки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Порядок разработки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора определяется сторонами в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Статья 43. Действие коллективного договора

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

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

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

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.

(часть третья в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

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.

(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 [N 90-ФЗ](#), от 02.04.2014 [N 55-ФЗ](#))

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

(часть пятая в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

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

(часть шестая в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

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.

Статья 44. Изменение и дополнение коллективного договора

Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном настоящим Кодексом для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором.

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Статья 45. Соглашение. Виды соглашений

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

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

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

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

(в ред. Федерального [закона](#) от 02.04.2014 N 55-ФЗ)

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 - 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.

(часть одиннадцатая введена Федеральным [законом](#) от 24.11.2014 N 358-ФЗ)

Статья 46. Содержание и структура соглашения

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 ред. Федерального [закона](#) от 03.12.2012 N 234-ФЗ)

В соглашение могут включаться взаимные обязательства сторон по следующим вопросам:

оплата труда (в том числе установление размеров минимальных тарифных ставок, окладов (должностных окладов), установление соотношения размера заработной платы и размера ее условно-постоянной части, а также определение составных частей заработной платы, включаемых в ее условно-постоянную часть, установление порядка обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы);

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;

(в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ)

условия и охрана труда;

развитие социального партнерства, в том числе участие работников в управлении организацией;

дополнительное пенсионное страхование;

другие вопросы, определенные сторонами.

(часть вторая в ред. Федерального закона от 03.12.2012 N 234-ФЗ)

Статья 47. Порядок разработки проекта соглашения и заключения соглашения

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Проект соглашения разрабатывается в ходе коллективных переговоров.

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

Генеральное соглашение, отраслевые (межотраслевые) соглашения, содержащие обязательства, финансовое обеспечение выполнения которых осуществляется за счет средств федерального бюджета, должны заключаться по общему правилу до **внесения проекта** федерального закона о федеральном бюджете на очередной финансовый год и плановый период в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации.

(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 02.04.2014 N 55-ФЗ)

Региональные и территориальные соглашения должны заключаться по общему правилу до внесения проектов соответствующих бюджетов в представительные органы субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления.

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.

(часть пятая в ред. Федерального закона от 24.11.2014 N 358-ФЗ)

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.

(часть шестая введена Федеральным законом от 03.12.2012 N 234-ФЗ)

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

(часть седьмая введена Федеральным законом от 03.12.2012 N 234-ФЗ)

Соглашение подписывается представителями сторон.

Статья 48. Действие соглашения

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

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

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

Соглашение действует в отношении:

всех работодателей, являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение, а также являющихся членами объединений работодателей, иных некоммерческих организаций, входящих в объединение работодателей, заключившее соглашение. Прекращение членства в объединении работодателей не освобождает работодателя от выполнения соглашения, заключенного в период его членства. Работодатель, вступивший в объединение работодателей в период действия соглашения, обязан выполнять обязательства, предусмотренные этим соглашением; (в ред. Федерального [закона](#) от 24.11.2014 N 358-ФЗ)

работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение, которые уполномочили указанное объединение от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключить соглашение либо присоединились к соглашению после его заключения;

органов государственной власти и органов местного самоуправления в пределах взятых ими на себя обязательств.

В отношении работодателей - государственных органов, органов местного самоуправления, государственных или муниципальных учреждений, государственных или муниципальных унитарных предприятий соглашение действует также в случае, если оно заключено от их имени уполномоченными государственным органом или органом местного самоуправления ([статья 34](#) настоящего Кодекса).

(часть четвертая в ред. Федерального [закона](#) от 02.04.2014 N 55-ФЗ)

Соглашение действует в отношении всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, указанными в [частях третьей](#) и [четвертой](#) настоящей статьи.

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), избранный работниками в случаях, предусмотренных настоящим [Кодексом](#), вправе обратиться в письменной форме к сторонам соглашения с мотивированным предложением о временном приостановлении действия отдельных положений соглашения в отношении данного работодателя. Стороны рассматривают это предложение и могут принять соответствующее решение о временном приостановлении действия отдельных положений соглашения в отношении данного работодателя.

(часть седьмая введена Федеральным [законом](#) от 24.11.2014 N 358-ФЗ)

По предложению сторон заключенного на федеральном уровне отраслевого соглашения руководитель федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, имеет право после опубликования соглашения предложить работодателям, не участвовавшим в заключении данного соглашения, присоединиться к этому соглашению. Указанное предложение подлежит официальному опубликованию и должно содержать сведения о регистрации соглашения и об источнике его опубликования.

Если работодатели, осуществляющие деятельность в соответствующей отрасли, в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к соглашению не представили в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, мотивированный письменный отказ присоединиться к нему, то соглашение считается распространенным на этих

работодателей со дня официального опубликования этого предложения. К указанному отказу должен быть приложен протокол консультаций работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя.

В случае отказа работодателя присоединиться к соглашению руководитель федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, имеет право пригласить представителей этого работодателя и представителей выборного органа первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя, для проведения консультаций с участием представителей сторон соглашения. Представители работодателя, представители работников и представители сторон соглашения обязаны принимать участие в указанных консультациях.

Порядок опубликования заключенных на федеральном уровне отраслевых соглашений и порядок опубликования предложения о присоединении к соглашению устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Порядок опубликования иных соглашений определяется их сторонами.

Статья 49. Изменение и дополнение соглашения

Изменение и дополнение соглашения производятся в порядке, установленном настоящим **Кодексом** для заключения соглашения, либо в порядке, установленном соглашением. (в ред. Федерального **закона** от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Статья 50. Регистрация коллективного договора, соглашения

Коллективный договор, соглашение в течение семи дней со дня подписания направляются работодателем, представителем работодателя (работодателей) на **уведомительную регистрацию** в соответствующий орган по труду. Отраслевые (межотраслевые) соглашения, заключенные на федеральном уровне социального партнерства, межрегиональные соглашения регистрируются федеральным **органом** исполнительной власти, уполномоченным на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективные договоры, региональные и территориальные соглашения - соответствующими органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации. Законами субъектов Российской Федерации может быть предусмотрена возможность наделять органы местного самоуправления полномочиями по регистрации коллективных договоров и территориальных соглашений. (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 03.12.2012 N 234-ФЗ)

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. (в ред. Федерального **закона** от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Статья 51. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения

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. (в ред. Федерального **закона** от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Глава 8. УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Статья 52. Право работников на участие в управлении организацией

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

(в ред. Федерального [закона](#) от 03.12.2012 N 234-ФЗ)

Статья 53. Основные формы участия работников в управлении организацией

Основными формами участия работников в управлении организацией являются:

учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, коллективным договором, соглашениями;

(в ред. Федерального [закона](#) от 03.12.2012 N 234-ФЗ)

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;

(абзац введен Федеральным [законом](#) от 03.08.2018 N 315-ФЗ)

иные формы, определенные настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 03.12.2012 N 234-ФЗ)

Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

реорганизации или ликвидации организации;

введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

подготовки и дополнительного профессионального образования работников;

(в ред. Федерального [закона](#) от 02.07.2013 N 185-ФЗ)

по другим вопросам, предусмотренным настоящим Кодексом, иными федеральными [законами](#), учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями.

(в ред. Федерального [закона](#) от 03.12.2012 N 234-ФЗ)

Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

Статья 53.1. Участие представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса

(введена Федеральным [законом](#) от 03.08.2018 N 315-ФЗ)

Право представителей работников на участие в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса 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 в соответствии с положениями части первой настоящей статьи, вправе представитель

(представительный орган) работников, определяемый в соответствии со статьями 29 - 31 настоящего Кодекса. Решение об их назначении оформляется соответствующим протоколом, который направляется руководителю организации и в соответствующий коллегиальный орган управления организации.

Представители работников, участвующие в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса, несут ответственность за разглашение сведений, составляющих охраняемую законом **тайну** (государственную, служебную, коммерческую или иную), ставшую им известной в связи с этим участием. В случае, если для участия в заседании коллегиального органа управления организации требуется наличие допуска к соответствующей тайне, указанные представители работников должны получить такой допуск в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Глава 9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Статья 54. Ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах, непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения

Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным **законом**.

Статья 55. Ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора, соглашения

Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным **законом**.

Глава 13. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 81. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;

(в ред. Федерального **закона** от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;

(в ред. Федерального **закона** от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

(п. 3 в ред. Федерального **закона** от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

4) **смены собственника** имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

5) неоднократного **неисполнения** работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет **дисциплинарное взыскание**;

б) однократного **грубого нарушения** работником трудовых обязанностей:

а) **прогула**, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

(в ред. Федерального **закона** от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического **опьянения**;

(пп. "б" в ред. Федерального **закона** от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

в) разглашения охраняемой законом **тайны** (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

(в ред. Федерального **закона** от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) **чужого** имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

(в ред. Федерального **закона** от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

(в ред. Федерального **закона** от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

7.1) непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию **конфликта интересов**, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя. Понятие "иностранные финансовые инструменты" используется в настоящем Кодексе в значении, определенном Федеральным **законом** от 7 мая 2013 года N 79-ФЗ "О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами"; (п. 7.1 введен Федеральным **законом** от 03.12.2012 N 231-ФЗ, в ред. Федеральных законов от 29.12.2012 N 280-ФЗ, от 07.05.2013 N 102-ФЗ, от 28.12.2016 N 505-ФЗ)

8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

10) однократного **грубого нарушения** руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

(в ред. Федерального **закона** от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

12) утратил силу. - Федеральный **закон** от 30.06.2006 N 90-ФЗ;

13) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;

14) в других случаях, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Порядок проведения аттестации ([пункт 3](#) части первой настоящей статьи) устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.
(часть вторая в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Увольнение по основанию, предусмотренному [пунктом 2](#) или [3](#) части первой настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.
(часть третья в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.
(часть четвертая в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Увольнение работника по основанию, предусмотренному [пунктом 7](#) или [8](#) части первой настоящей статьи, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.
(часть пятая введена Федеральным [законом](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

(часть шестая введена Федеральным [законом](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Сведения о применении к работнику дисциплинарного взыскания в виде увольнения в связи с утратой доверия на основании [пункта 7.1](#) части первой настоящей статьи включаются работодателем в реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия, предусмотренный [статьей 15](#) Федерального закона от 25 декабря 2008 года N 273-ФЗ "О противодействии коррупции".

(часть седьмая введена Федеральным [законом](#) от 01.07.2017 N 132-ФЗ)

Статья 82. Обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с [пунктом 2](#) части первой [статьи 81](#) настоящего Кодекса работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным [пунктами 2, 3](#) или [5](#) части первой [статьи 81](#) настоящего Кодекса производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со [статьей 373](#) настоящего Кодекса.

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой **статьи 81** настоящего Кодекса, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.
(в ред. Федерального **закона** от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.
(в ред. Федерального **закона** от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Глава 58. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ И ЗАКОННЫХ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ СОЮЗАМИ

(в ред. Федерального **закона** от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Статья 370. Право профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений

(в ред. Федерального **закона** от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Профессиональные союзы имеют **право на осуществление контроля** за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

(в ред. Федерального **закона** от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

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.

(в ред. Федерального **закона** от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений общероссийские профессиональные союзы и их объединения могут создавать правовые и технические инспекции труда профсоюзов, которые наделяются полномочиями, предусмотренными **положениями**, утверждаемыми общероссийскими профессиональными союзами и их объединениями.

(в ред. Федерального **закона** от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

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

Профсоюзные 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 профессионального союза или профсоюзов, входящих в объединение, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, **законодательства** о профессиональных союзах, выполнения условий коллективных договоров, соглашений.

(в ред. Федерального **закона** от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

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

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

проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников;

(в ред. Федерального **закона** от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

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

получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организаций, работодателей - индивидуальных предпринимателей о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;
(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе);
(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

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;
(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

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

принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию средств производства в качестве независимых экспертов;
(в ред. Федерального закона от 18.12.2006 N 232-ФЗ)

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;
(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

принимать участие в разработке проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации, нормативных правовых актов органов местного самоуправления, содержащих нормы трудового права;
(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

принимать участие в разработке проектов подзаконных нормативных правовых актов, устанавливающих государственные нормативные требования охраны труда, а также согласовывать их в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;
(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

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

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Профессиональные союзы, их инспекции труда при осуществлении указанных полномочий взаимодействуют с федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальными органами, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право беспрепятственно проверять соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами организаций, работодателями - индивидуальными предпринимателями предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Статья 371. Принятие решений работодателем с учетом мнения профсоюзного органа

Работодатель принимает решения с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом.

Статья 372. Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Работодатель в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников. (часть первая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

В случае если мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. Выборный орган первичной профсоюзной организации также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном настоящим Кодексом. (часть четвертая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Государственная инспекция труда при получении жалобы (заявления) выборного органа первичной профсоюзной организации обязана в течение одного месяца со дня получения жалобы (заявления) провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта, обязательное для исполнения.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Статья 373. Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

В случае если выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При недостижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в выборный орган первичной профсоюзной организации проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда. Государственная инспекция труда в течение десяти дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы выборный орган первичной профсоюзной организации права обжаловать увольнение непосредственно в суд, а работодателя - обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Статья 374. Гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы

(в ред. Федерального закона от 28.06.2014 N 199-ФЗ)

Увольнение по основаниям, предусмотренным [пунктом 2](#) или [3 части первой статьи 81](#) настоящего Кодекса, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

В течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении по основанию, предусмотренному [пунктом 2](#) или [3 части первой статьи 81](#) настоящего Кодекса, работника из числа указанных в части первой настоящей статьи работников, соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган рассматривает этот вопрос и представляет в письменной форме работодателю свое решение о согласии или несогласии с данным увольнением.

Работодатель вправе произвести увольнение без учета решения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа в случае, если такое решение не представлено в установленный срок или если решение соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа о несогласии с данным увольнением признано судом необоснованным на основании заявления работодателя.

Соблюдение указанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы соответствующий выборный профсоюзный орган права обжаловать в суд принятое работодателем решение о данном увольнении.

Увольнение по основанию, предусмотренному [пунктом 5 части первой статьи 81](#) настоящего Кодекса, работников, указанных в части первой настоящей статьи, допускается помимо общего порядка увольнения только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

В течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении по основанию, предусмотренному [пунктом 5 части первой статьи 81](#) настоящего Кодекса, работника из числа указанных в части первой настоящей статьи работников, соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган рассматривает этот вопрос и представляет в письменной форме работодателю свое мотивированное мнение.

Работодатель вправе произвести увольнение без учета мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа в случае, если такое мнение не представлено в установленный срок.

Если соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, в течение трех рабочих дней стороны вправе провести дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

При недостижении общего согласия в результате дополнительных консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня получения соответствующим вышестоящим выборным профсоюзным органом проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении работника, имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано этим работником или

представляющим его интересы выборным профсоюзным органом в соответствующую государственную инспекцию труда.

В течение десяти рабочих дней со дня получения жалобы (заявления) работника или представляющего его интересы выборного профсоюзного органа государственная инспекция труда рассматривает вопрос о данном увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

Соблюдение указанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы выборный профсоюзный орган права обжаловать данное увольнение непосредственно в суд и не лишает работодателя права обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

Работодатель вправе произвести увольнение по основанию, предусмотренному [пунктом 2, 3 или 5 части первой статьи 81](#) настоящего Кодекса, работника из числа указанных в части первой настоящей статьи работников в течение одного месяца со дня получения решения о согласии с данным увольнением или мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа, либо истечения установленного срока представления такого решения или мотивированного мнения, либо вступления в силу решения суда о признании необоснованным несогласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа с данным увольнением. В установленный срок не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

При отсутствии соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение по основаниям, предусмотренным [пунктом 2, 3 или 5 части первой статьи 81](#) настоящего Кодекса, работников, указанных в части первой настоящей статьи, производится с соблюдением порядка, установленного [статьей 373](#) настоящего Кодекса.

Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, если это предусмотрено коллективным договором, также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

Статья 375. Гарантии освобожденным профсоюзным работникам

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Работнику, освобожденному от работы в организации или у индивидуального предпринимателя в связи с избранием его на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации (далее также - освобожденный профсоюзный работник), после окончания срока его полномочий [предоставляется](#) прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем или отсутствием в организации, у индивидуального предпринимателя соответствующей работы (должности) общероссийский (межрегиональный) профессиональный союз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае получения образования - на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением общероссийского (межрегионального) профессионального союза.

(в ред. Федерального [закона](#) от 02.07.2013 N 185-ФЗ)

Время работы освобожденного профсоюзного работника на выборной должности в выборном органе первичной профсоюзной организации засчитывается в его общий и специальный трудовой стаж.

Освобожденные профсоюзные работники обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и работники организации, индивидуального предпринимателя в соответствии с коллективным договором.

Статья 376. Гарантии права на труд работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным [пунктами 2, 3](#) или [5](#) части первой статьи 81 настоящего Кодекса с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного [статьей 374](#) настоящего Кодекса.
(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Статья 377. Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Работодатель обязан безвозмездно предоставить выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Работодатель, численность работников которого превышает 100 человек, безвозмездно предоставляет в пользование выборным органам первичных профсоюзных организаций как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы. Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности указанных профсоюзных органов могут быть предусмотрены коллективным договором.

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Работодатель может предоставить в соответствии с коллективным договором в бесплатное пользование выборному органу первичной профсоюзной организации принадлежащие работодателю либо арендуемые им здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей. При этом профсоюзы не имеют права устанавливать плату за пользование этими объектами для работников, не являющихся членами этих профессиональных союзов, выше установленной для работников, являющихся членами этого профсоюза.

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

В случаях, предусмотренных коллективным договором, работодатель отчисляет денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Порядок их перечисления определяется коллективным договором. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

Работодатели, заключившие коллективные договоры или на которых распространяется действие отраслевых (межотраслевых) соглашений, по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами, отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями.

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Оплата труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации может производиться за счет средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором.

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Статья 378. Ответственность за нарушение прав профессиональных союзов

Лица, нарушающие права и гарантии деятельности профессиональных союзов, несут ответственность в соответствии с настоящим [Кодексом](#) и иными федеральными законами.
(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Глава 61. РАССМОТРЕНИЕ И РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Статья 398. Основные понятия

Коллективный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Примирительные процедуры - рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

День начала коллективного трудового спора - день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщение работодателем (его представителем) в соответствии со [статьей 400](#) настоящего Кодекса своего решения.

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Забастовка - временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

Статья 399. Выдвижение требований работников и их представителей

Правом выдвижения требований обладают работники и их представители, определенные в соответствии со [статьями 29 - 31](#) и частью пятой [статьи 40](#) настоящего Кодекса.

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Требования, выдвинутые работниками и (или) представительным органом работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя, утверждаются на соответствующем собрании (конференции) работников, излагаются в письменной форме и направляются работодателю представительным органом работников, уполномоченным ими на разрешение коллективного трудового спора.

(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 22.11.2011 N 334-ФЗ)

Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины работающих. Конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей избранных делегатов. Решение об утверждении выдвинутых требований принимается большинством голосов работников (делегатов), присутствующих на собрании (конференции). При невозможности проведения собрания (созыва конференции) работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку выдвинутых им требований.

(в ред. Федерального [закона](#) от 22.11.2011 N 334-ФЗ)

Работодатель обязан предоставить работникам или представителям работников необходимое помещение для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований и не вправе препятствовать его (ее) проведению.

Часть пятая утратила силу. - Федеральный [закон](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ.

Требования профессиональных союзов и их объединений (общероссийских и межрегиональных профессиональных союзов, их территориальных организаций, объединений профессиональных союзов и объединений территориальных организаций профессиональных союзов) выдвигаются их выборными коллегиальными органами,

уполномоченными на это уставами профессиональных союзов и уставами их объединений, и направляются указанными органами соответствующим сторонам социального партнерства.

(часть шестая в ред. Федерального [закона](#) от 22.11.2011 N 334-ФЗ)

Требования (копия требований) могут быть направлены (может быть направлена) в соответствующий государственный [орган](#) по урегулированию коллективных трудовых споров, в том числе в форме электронного документа. В этом случае государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров обязан проверить получение требований (копии требований) другой стороной коллективного трудового спора.

(часть седьмая в ред. Федерального [закона](#) от 27.07.2010 N 227-ФЗ)

Статья 400. Рассмотрение требований работников, профессиональных союзов и их объединений

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Работодатель обязан принять к рассмотрению направленные ему требования работников. О принятом решении работодатель сообщает в представительный орган работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя в письменной форме в течение двух рабочих дней со дня получения указанных требований.

(в ред. Федерального [закона](#) от 22.11.2011 N 334-ФЗ)

Объединения работодателей, иные представители работодателей, определенные в соответствии со [статьей 34](#) настоящего Кодекса, обязаны принять к рассмотрению направленные им требования профессиональных союзов (их объединений) и сообщить в письменной форме профессиональным союзам (их объединениям) о принятом решении в течение трех недель со дня получения указанных требований.

(в ред. Федерального [закона](#) от 22.11.2011 N 334-ФЗ)

Статья 401. Примирительные процедуры

Порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из следующих этапов: рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией, рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом.

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Каждая из сторон коллективного трудового спора в любой момент после начала этого спора имеет право обратиться, в том числе в форме электронного документа, в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров для уведомительной регистрации спора.

(часть третья в ред. Федерального [закона](#) от 27.07.2010 N 227-ФЗ)

Ни одна из сторон коллективного трудового спора не имеет права уклоняться от участия в примирительных процедурах.

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Представители сторон, примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж, государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров обязаны использовать все предусмотренные законодательством возможности для разрешения возникшего коллективного трудового спора.

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Примирительные процедуры проводятся в сроки, предусмотренные настоящим Кодексом.

В случае необходимости сроки, предусмотренные для проведения примирительных процедур, могут быть продлены при согласии сторон коллективного трудового спора. Решение о продлении срока оформляется протоколом.

(часть седьмая в ред. Федерального [закона](#) от 22.11.2011 N 334-ФЗ)

Работники имеют право в установленном федеральным [законом](#) порядке проводить собрания, митинги, демонстрации, пикетирование в поддержку своих требований в

период рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора, включая период организации и проведения забастовки.

(часть восьмая введена Федеральным [законом](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Статья 402. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

В случае возникновения коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства [примирительная комиссия](#) создается в срок до двух рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора, а в случае возникновения коллективного трудового спора на иных уровнях социального партнерства - в срок до трех рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора.

(часть первая в ред. Федерального [закона](#) от 22.11.2011 N 334-ФЗ)

Решение о создании примирительной комиссии при разрешении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства оформляется соответствующим приказом (распоряжением) работодателя и решением представителя работников. Решения о создании примирительных комиссий при разрешении коллективных трудовых споров на иных уровнях социального партнерства оформляются соответствующими актами (приказом, распоряжением, постановлением) представителей работодателей и представителей работников.

Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе.

Стороны коллективного трудового спора не имеют права уклоняться от создания примирительной комиссии и участия в ее работе.

Работодатель (представитель работодателей) создает необходимые условия для работы примирительной комиссии.

(в ред. Федерального [закона](#) от 22.11.2011 N 334-ФЗ)

Коллективный трудовой спор на локальном уровне социального партнерства должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок до трех рабочих дней, а коллективный трудовой спор на иных уровнях социального партнерства - в срок до пяти рабочих дней со дня издания соответствующих актов о ее создании.

(часть шестая в ред. Федерального [закона](#) от 22.11.2011 N 334-ФЗ)

Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон коллективного трудового спора, оформляется протоколом, имеет для сторон этого спора обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, которые установлены решением примирительной комиссии.

При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора приступают к переговорам о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

(в ред. Федерального [закона](#) от 22.11.2011 N 334-ФЗ)

Статья 403. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника

Не позднее следующего рабочего дня после дня составления примирительной комиссией протокола разногласий стороны коллективного трудового спора обязаны провести переговоры о рассмотрении коллективного трудового спора с участием [посредника](#). При недостижении согласия сторон коллективного трудового спора оформляется протокол об отказе сторон или одной из сторон от данной примирительной процедуры и они приступают к переговорам о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

(часть первая в ред. Федерального [закона](#) от 22.11.2011 N 334-ФЗ)

При согласии сторон коллективного трудового спора о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника заключается соответствующее соглашение, после чего стороны коллективного трудового спора обязаны в срок не более двух рабочих дней

согласовать кандидатуру посредника. При необходимости стороны коллективного трудового спора могут обратиться за рекомендацией кандидатуры посредника в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров. Если в течение указанного срока стороны коллективного трудового спора не достигли согласия относительно кандидатуры посредника, то они приступают к переговорам о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже. (часть вторая введена Федеральным законом от 22.11.2011 N 334-ФЗ)

Порядок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника определяется соглашением сторон коллективного трудового спора с участием посредника.

Посредник имеет право запрашивать у сторон коллективного трудового спора и получать от них необходимые документы и сведения, касающиеся этого спора.

Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется на локальном уровне социального партнерства в срок до трех рабочих дней, а на иных уровнях социального партнерства - в срок до пяти рабочих дней со дня приглашения (назначения) посредника и завершается принятием сторонами коллективного трудового спора согласованного решения в письменной форме или составлением протокола разногласий.

(часть пятая в ред. Федерального закона от 22.11.2011 N 334-ФЗ)

Статья 404. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже

Трудовой арбитраж представляет собой орган по рассмотрению коллективного трудового спора. Временный трудовой арбитраж создается сторонами коллективного трудового спора совместно с соответствующим государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров для рассмотрения данного коллективного трудового спора. Решением соответствующей трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений при ней может создаваться постоянно действующий трудовой арбитраж для рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, передаваемых ему для рассмотрения по соглашению сторон.

(часть первая в ред. Федерального закона от 22.11.2011 N 334-ФЗ)

Не позднее следующего рабочего дня после дня составления протокола разногласий по завершении рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника, либо после истечения срока, в течение которого стороны коллективного трудового спора должны достичь соглашения относительно кандидатуры посредника, либо после оформления протокола об отказе сторон или одной из сторон коллективного трудового спора от рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника стороны коллективного трудового спора обязаны провести переговоры о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

(часть вторая в ред. Федерального закона от 22.11.2011 N 334-ФЗ)

При согласии сторон коллективного трудового спора о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже ими заключается соответствующее соглашение, содержащее условие об обязательном выполнении сторонами решений трудового арбитража, после чего стороны коллективного трудового спора обязаны при разрешении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства в срок до двух рабочих дней, а при разрешении коллективного трудового спора на иных уровнях социального партнерства в срок до четырех рабочих дней создать совместно с соответствующим государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров временный трудовой арбитраж для рассмотрения данного коллективного трудового спора либо передать его на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж, созданный при соответствующей трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

(часть третья в ред. Федерального закона от 22.11.2011 N 334-ФЗ)

Состав и регламент временного трудового арбитража устанавливаются решением работодателя (представителя работодателей), представителя работников и государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров. В

постоянно действующем трудовом арбитраже порядок формирования состава трудового арбитража для разрешения конкретного трудового спора и его регламент определяются положением о постоянно действующем трудовом арбитраже (уставом постоянно действующего трудового арбитража), утверждаемым соответствующей трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений. Федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений может утверждаться типовое положение о постоянно действующем трудовом арбитраже (типовой устав постоянно действующего трудового арбитража).

(часть четвертая в ред. Федерального [закона](#) от 22.11.2011 N 334-ФЗ)

Коллективный трудовой спор рассматривается в трудовом арбитраже с участием представителей сторон данного спора при разрешении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства в срок до трех рабочих дней, а при разрешении коллективного трудового спора на иных уровнях социального партнерства - в срок до пяти рабочих дней со дня создания временного трудового арбитража или передачи коллективного трудового спора на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж.

(часть пятая введена Федеральным [законом](#) от 22.11.2011 N 334-ФЗ)

Трудовой арбитраж рассматривает обращения сторон коллективного трудового спора; получает необходимые документы и сведения, касающиеся этого спора; информирует в случае необходимости органы государственной власти и органы местного самоуправления о возможных социальных последствиях коллективного трудового спора; принимает решение по существу коллективного трудового спора.

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Решение трудового арбитража по урегулированию коллективного трудового спора передается сторонам этого спора в письменной форме.

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

В случаях, когда в соответствии с [частями первой и второй статьи 413](#) настоящего Кодекса в целях разрешения коллективного трудового спора не может быть проведена забастовка, рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже является обязательным и решение трудового арбитража имеет для сторон обязательную силу независимо от наличия соглашения сторон по данному вопросу. При этом если стороны не приходят к соглашению о создании временного трудового арбитража, его составе и регламенте либо о передаче коллективного трудового спора на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж, решение по этим вопросам принимает соответствующий государственный [орган](#) по урегулированию коллективных трудовых споров.

(часть восьмая в ред. Федерального [закона](#) от 22.11.2011 N 334-ФЗ)

Статья 405. Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора

Члены примирительной комиссии, трудовые арбитры на время участия в разрешении коллективного трудового спора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение одного года.

Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты [дисциплинарному взысканию](#), переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа.

Статья 406. Уклонение от участия в примирительных процедурах

(в ред. Федерального [закона](#) от 22.11.2011 N 334-ФЗ)

При уклонении одной из сторон коллективного трудового спора от участия в создании или работе примирительной комиссии другая сторона коллективного трудового спора имеет право потребовать проведения переговоров о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника не позднее следующего рабочего дня после дня предъявления указанного требования.

При уклонении одной из сторон коллективного трудового спора от переговоров о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника или от участия в рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника другая сторона коллективного трудового спора имеет право потребовать проведения переговоров о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже не позднее следующего рабочего дня после дня предъявления указанного требования.

При уклонении работодателя (представителя работодателей) от создания временного трудового арбитража, передачи коллективного трудового спора на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж или от участия в рассмотрении коллективного трудового спора трудовым арбитражем считается, что примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора.

Статья 407. Участие государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров в разрешении коллективных трудовых споров

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Государственными органами по урегулированию коллективных трудовых споров являются федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по оказанию государственных услуг в сфере урегулирования коллективных трудовых споров, и органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, участвующие в урегулировании коллективных трудовых споров.

Федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по оказанию государственных услуг в сфере урегулирования коллективных трудовых споров:

производит уведомительную регистрацию коллективных трудовых споров по поводу заключения, изменения и выполнения соглашений, заключаемых на федеральном уровне социального партнерства, коллективных трудовых споров в федеральных государственных органах, федеральных государственных учреждениях, федеральных государственных унитарных предприятиях, а также коллективных трудовых споров, возникающих в случаях, когда в соответствии с частями первой и второй статьи 413 настоящего Кодекса в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена;

(в ред. Федерального закона от 02.04.2014 N 55-ФЗ)

содействует урегулированию указанных коллективных трудовых споров;

ведет базу данных по учету трудовых арбитражей;

организует подготовку трудовых арбитражей.

Органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, участвующие в урегулировании коллективных трудовых споров:

производят уведомительную регистрацию коллективных трудовых споров, за исключением коллективных трудовых споров, указанных в части второй настоящей статьи;

содействуют урегулированию указанных коллективных трудовых споров.

Государственные органы по урегулированию коллективных трудовых споров в пределах своих полномочий:

проверяют в случае необходимости полномочия представителей сторон коллективного трудового спора;

выявляют, анализируют и обобщают причины возникновения коллективных трудовых споров, подготавливают предложения по их устранению;

оказывают методическую помощь сторонам коллективного трудового спора на всех этапах его рассмотрения и разрешения;

организуют в установленном порядке финансирование примирительных процедур.

Государственные органы по урегулированию коллективных трудовых споров при организации работы по урегулированию коллективных трудовых споров взаимодействуют с представителями работников и работодателей.

Работники государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров имеют право в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, беспрепятственно при предъявлении удостоверения установленного образца посещать любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей - физических лиц) в целях урегулирования коллективных трудовых споров, выявления и устранения причин, порождающих эти споры.

Статья 408. Соглашения, достигнутые в ходе разрешения коллективного трудового спора

(в ред. Федерального закона от 22.11.2011 N 334-ФЗ)

Соглашения, достигнутые сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения этого спора, в том числе соглашение об урегулировании коллективного трудового спора, оформляются в письменной форме и имеют для сторон коллективного трудового спора обязательную силу. Контроль за их выполнением осуществляется сторонами коллективного трудового спора.

Статья 409. Право на забастовку

В соответствии со [статьей 37](#) Конституции Российской Федерации признается право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора.

Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора ([статья 406](#) настоящего Кодекса) либо работодатель (представители работодателя) или работодатели (представители работодателей) не выполняют соглашения, достигнутые сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения этого спора ([статья 408](#) настоящего Кодекса), или не исполняют решение трудового арбитража, то работники или их представители имеют право приступить к организации забастовки, за исключением случаев, когда в соответствии с [частями первой и второй статьи 413](#) настоящего Кодекса в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена.

(часть вторая в ред. Федерального закона от 22.11.2011 N 334-ФЗ)

Участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке.

Лица, принуждающие работников к участию или отказу от участия в забастовке, несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в порядке, установленном настоящим [Кодексом](#), иными федеральными [законами](#).

Представители работодателя не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие.

Статья 410. Объявление забастовки

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Решение об объявлении забастовки принимается собранием (конференцией) работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного ими на разрешение коллективного трудового спора.

Решение об участии работников данного работодателя в забастовке, объявленной профессиональным союзом (объединением профессиональных союзов), принимается собранием (конференцией) работников данного работодателя без проведения примирительных процедур.

Собрание работников данного работодателя считается правомочным, если на нем присутствует более половины от общего числа работников. Конференция работников данного работодателя считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей делегатов конференции.

(в ред. Федерального [закона](#) от 22.11.2011 N 334-ФЗ)

Работодатель обязан предоставить помещение и создать необходимые условия для проведения собрания (конференции) работников и не имеет права препятствовать его (ее) проведению.

Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции). При невозможности проведения собрания (созыва конференции) работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку проведения забастовки.

В период рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией работниками может быть однократно проведена часовая предупредительная забастовка. Проведение предупредительной забастовки допускается при рассмотрении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства после трех календарных дней работы примирительной комиссии с предупреждением работодателя в письменной форме не позднее, чем за два рабочих дня, а при рассмотрении коллективного трудового спора на иных уровнях социального партнерства - после четырех календарных дней работы примирительной комиссии с предупреждением работодателя в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

(часть шестая в ред. Федерального [закона](#) от 22.11.2011 N 334-ФЗ)

При проведении предупредительной забастовки орган, ее возглавляющий, обеспечивает минимум необходимых работ (услуг) в соответствии с настоящим [Кодексом](#).

О начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее, чем за пять рабочих дней. О начале забастовки, объявленной профессиональным союзом (объединением профессиональных союзов), объединение работодателей, иные представители работодателей, определенные в соответствии со [статьей 34](#) настоящего Кодекса, должны быть предупреждены в письменной форме не позднее, чем за семь рабочих дней.

(часть восьмая в ред. Федерального [закона](#) от 22.11.2011 N 334-ФЗ)

В решении об объявлении забастовки указываются:

перечень разногласий сторон коллективного трудового спора, являющихся основанием для объявления и проведения забастовки;

дата и время начала забастовки, предполагаемое количество участников. При этом забастовка не может быть начата позднее двух месяцев со дня принятия решения об объявлении забастовки;

(в ред. Федерального [закона](#) от 22.11.2011 N 334-ФЗ)

наименование органа, возглавляющего забастовку, состав представителей работников, уполномоченных на участие в примирительных процедурах;

предложения по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя.

Работодатель предупреждает о предстоящей забастовке соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров.

В случае, когда забастовка не была начата в срок, определенный решением об объявлении забастовки, дальнейшее разрешение коллективного трудового спора осуществляется в порядке, установленном [статьей 401](#) настоящего Кодекса.

Статья 411. Орган, возглавляющий забастовку

(в ред. Федерального [закона](#) от 22.11.2011 N 334-ФЗ)

Забастовку возглавляет представительный орган работников.

Орган, возглавляющий забастовку, имеет право созывать собрания (конференции) работников, получать от работодателя информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников, привлекать специалистов для подготовки заключений по спорным вопросам.

Орган, возглавляющий забастовку, имеет право приостановить забастовку. Для возобновления забастовки не требуется повторное рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией или в трудовом арбитраже. Работодатель и соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров должны быть предупреждены в письменной форме о возобновлении забастовки не позднее, чем за два рабочих дня, а о возобновлении забастовки, объявленной профессиональным союзом (объединением профессиональных союзов), объединение работодателей, иные представители работодателей, определенные в соответствии со [статьей 34](#) настоящего Кодекса, и соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров должны быть предупреждены в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

Статья 412. Обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки

В период проведения забастовки стороны коллективного трудового спора обязаны продолжить разрешение этого спора путем проведения переговоров.

(в ред. Федерального [закона](#) от 22.11.2011 N 334-ФЗ)

Работодатель, органы исполнительной власти, органы местного самоуправления и орган, возглавляющий забастовку, обязаны принять зависящие от них меры по обеспечению в период забастовки общественного порядка, сохранности имущества работодателя и работников, а также работы машин и оборудования, остановка которых представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей.

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Перечень минимума необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), индивидуальных предпринимателей, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества, в каждой отрасли (подотрасли) экономики разрабатывается и утверждается федеральным органом исполнительной власти, на который возложены координация и регулирование деятельности в соответствующей отрасли (подотрасли) экономики, по согласованию с соответствующим общероссийским профессиональным союзом. В случае если в отрасли (подотрасли) экономики действует несколько общероссийских профессиональных союзов, перечень минимума необходимых работ (услуг) утверждается по согласованию со всеми действующими в отрасли (подотрасли) экономики общероссийскими профессиональными союзами. [Порядок](#) разработки и утверждения перечня минимума необходимых работ (услуг) определяется Правительством Российской Федерации.

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации на основе перечней минимума необходимых работ (услуг), разработанных и утвержденных соответствующими федеральными органами исполнительной власти, разрабатывает и утверждает по согласованию с соответствующими территориальными объединениями организаций профессиональных союзов (объединениями профессиональных союзов) региональные перечни минимума необходимых работ (услуг), конкретизирующие содержание и определяющие порядок применения федеральных отраслевых перечней минимума необходимых работ (услуг) на территории соответствующего субъекта Российской Федерации.

Минимум необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя,

определяется соглашением работодателя (представителя работодателя) и представительного органа работников совместно с органом местного самоуправления на основе перечней минимума необходимых работ (услуг) в трехдневный срок со дня принятия решения об объявлении забастовки. Включение вида работ (услуг) в минимум необходимых работ (услуг) должно быть мотивировано вероятностью причинения вреда здоровью или угрозой жизни граждан. В минимум необходимых работ (услуг) не могут быть включены работы (услуги), не предусмотренные соответствующими перечнями минимума необходимых работ (услуг).

(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 22.11.2011 N 334-ФЗ)

В случае недостижения соглашения минимум необходимых работ (услуг) устанавливается органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Решение указанного органа, устанавливающее минимум необходимых работ (услуг), может быть обжаловано сторонами коллективного трудового спора в суд.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

При необеспечении минимума необходимых работ (услуг) забастовка может быть приостановлена решением суда до выполнения работниками и представительным органом работников соответствующих требований.

(в ред. Федерального закона от 22.11.2011 N 334-ФЗ)

Статья 413. Незаконные забастовки

В соответствии со [статьей 55](#) Конституции Российской Федерации являются незаконными и не допускаются забастовки:

а) в периоды введения военного или чрезвычайного положения либо особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении; в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формированиях, организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно ведающих вопросами обеспечения обороны страны, безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, предупреждения или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций; в правоохранительных органах; в организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств или оборудования, на станциях скорой и неотложной медицинской помощи;

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

б) в организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, авиационный, железнодорожный и водный транспорт, связь, больницы), в том случае, если проведение забастовок создает угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Право на забастовку может быть ограничено федеральным законом.

Забастовка является незаконной, если она была объявлена без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных настоящим [Кодексом](#).

(в ред. Федерального закона от 22.11.2011 N 334-ФЗ)

Решение о признании забастовки незаконной принимается верховными судами республик, краевыми, областными судами, судами городов федерального значения, судами автономной области и автономных округов по заявлению работодателя или прокурора.

Решение суда доводится до сведения работников через орган, возглавляющий забастовку, который обязан немедленно проинформировать участников забастовки о решении суда.

Решение суда о признании забастовки незаконной, вступившее в законную силу, подлежит немедленному исполнению. Работники обязаны прекратить забастовку и приступить к работе не позднее следующего дня после вручения копии указанного решения суда органу, возглавляющему забастовку.

В случае создания непосредственной угрозы жизни и здоровью людей суд вправе неначавшуюся забастовку отложить на срок до 15 дней, а начавшуюся - приостановить на тот же срок.

(в ред. Федерального [закона](#) от 22.11.2011 N 334-ФЗ)

В случаях, имеющих особое значение для обеспечения жизненно важных интересов Российской Федерации или отдельных ее территорий, Правительство Российской Федерации вправе приостановить забастовку до решения вопроса соответствующим судом, но не более чем на десять календарных дней.

Часть девятая утратила силу. - Федеральный [закон](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ.

Статья 414. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки

Участие работника в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания для расторжения трудового договора, за исключением случаев неисполнения обязанности прекратить забастовку в соответствии с частью шестой [статьи 413](#) настоящего Кодекса.

Запрещается применять к работникам, участвующим в забастовке, меры [дисциплинарной ответственности](#), за исключением случаев, предусмотренных частью шестой [статьи 413](#) настоящего Кодекса.

На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность.

Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг).

Коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, могут быть предусмотрены компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке.

Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением, не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в порядке и размерах, которые предусмотрены настоящим [Кодексом](#). Работодатель имеет право переводить указанных работников на другую работу в порядке, предусмотренном настоящим [Кодексом](#).

Коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, может быть предусмотрен более льготный порядок выплат работникам, не участвующим в забастовке, чем предусмотренный настоящим [Кодексом](#).

Статья 415. Запрещение локаута

В процессе урегулирования коллективного трудового спора, включая проведение забастовки, [запрещается](#) локаут - увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке.

Статья 416. Ответственность за уклонение от участия в примирительных процедурах, невыполнение соглашения, достигнутого в результате примирительной процедуры, неисполнение либо отказ от исполнения решения трудового арбитража

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Представители работодателя (представители работодателей), уклоняющиеся от получения требований работников и участия в примирительных процедурах, в том числе

не предоставляющие помещения для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований, объявлению забастовки или препятствующие его (ее) проведению, привлекаются к дисциплинарной ответственности в соответствии с настоящим [Кодексом](#) или административной ответственности в порядке, который установлен [законодательством](#) Российской Федерации об административных правонарушениях.
(в ред. Федерального [закона](#) от 22.11.2011 N 334-ФЗ)

Представители работодателя (представители работодателей) и работников, виновные в невыполнении обязательств по соглашениям, достигнутым в результате примирительной процедуры, а также виновные в неисполнении либо отказывающиеся от исполнения решения трудового арбитража, привлекаются к административной ответственности в порядке, который установлен [законодательством](#) Российской Федерации об административных правонарушениях.
(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 22.11.2011 N 334-ФЗ)

Статья 417. Ответственность работников за незаконные забастовки

Работники, приступившие к проведению забастовки или не прекратившие ее на следующий рабочий день после доведения до органа, возглавляющего забастовку, вступившего в законную силу решения суда о признании забастовки незаконной либо об отсрочке или о приостановке забастовки, могут быть подвергнуты [дисциплинарному взысканию](#) за нарушение трудовой дисциплины.
(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Представительный орган работников, объявивший и не прекративший забастовку после признания ее незаконной, обязан возместить убытки, причиненные работодателю незаконной забастовкой, за счет своих средств в размере, определенном судом.

Статья 418. Ведение документации при рассмотрении и разрешении коллективного трудового спора

(в ред. Федерального [закона](#) от 22.11.2011 N 334-ФЗ)

Действия сторон коллективного трудового спора, соглашения и решения, принимаемые в связи с рассмотрением и разрешением этого спора, оформляются протоколами представителями сторон коллективного трудового спора, примирительными органами, органом, возглавляющим забастовку.

(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 22.11.2011 N 334-ФЗ)

6990078 Владивосток, ул. Комсомольская д. 3,
тел. 8 (423) 245-97-38,
245-06-79, факс (423) 245-42-55
наш сайт
<http://www.esur.ru/primorskykrai/>