



Министерство здравоохранения и социального
развития Российской Федерации

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «ВСЕРОССИЙСКИЙ НАУЧНО-
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ
ОХРАНЫ И ЭКОНОМИКИ ТРУДА»

Тема 0: **Основные положения
 трудового права**

0.1

*Социальное партнерство в сфере
 труда*

Москва

Технология научно-методического обеспечения деятельности организации в сфере охраны труда: / М.: ФГУ «ВНИИ охраны и экономики труда» Минздравсоцразвития России, 2010.

Технология предназначена для организации обучения и проверки знаний по охране труда руководителей и специалистов организаций всех форм собственности независимо от сферы их хозяйственной деятельности и ведомственной подчиненности, а также уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов комитетов (комиссий) по охране труда организаций.

Технология разработана на основе модульной системы обучения, отличительными особенностями которой являются гибкость, возможность оперативно создавать различные модификации учебных программ, гармонично сочетать модульный метод с другими формами обучения, добиваться наибольшей интенсивности и индивидуализации учебного процесса.

Автор-составитель Карапетян Л.Л.

Научное редактирование Помогаев Г.И.

Дизайн и компьютерная верстка Карапетян Л.Л.

Предложения и замечания просьба направлять по адресу:

105043, Москва, ул. 4-я Парковая, д. 29.

Федеральное государственное учреждение «Всероссийский научно-исследовательский институт охраны и экономики труда» Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (ФГУ «ВНИИ охраны и экономики труда» Минздравсоцразвития России).

Телефон (499) 164-93-30, факс (499)164-97-35.

E-mail: obuchvcot@mail.ru

© Составление ФГУ «ВНИИ охраны и экономики труда» Минздравсоцразвития России, 2010

© Дизайн ФГУ «ВНИИ охраны и экономики труда» Минздравсоцразвития России, 2010

Код	Раздел	Стр.
01	Социальное партнерство в сфере труда	1

В результате изучения этого раздела Вы будете знать:

- понятие, основные принципы и стороны социального партнерства;
- кто может быть представителем работников и работодателей;
- уровни и формы социального партнерства;
- органы социального партнерства;
- порядок ведения коллективных переговоров;
- что такое коллективные договоры и соглашения;
- ответственность сторон социального партнерства.

Перечень основных документов, необходимых при изучении раздела:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации. Принят 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями).
2. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях. Принят 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ (с изменениями и дополнениями).
3. Федеральный закон «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» от 1 мая 1999 года № 92-ФЗ.
4. Федеральный закон Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ.

С данным разделом связаны:

Раздел 1.1 Основные положения законодательства Российской Федерации о труде и об охране труда.

Раздел 1.3 Охрана труда женщин и работников в возрасте до восемнадцати лет.

Раздел 1.4 Рабочее время и время отдыха.

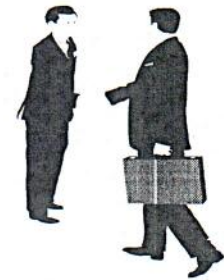
Тема	Всероссийский научно-исследовательский институт охраны и экономики труда
Основные положения трудового права	

Стр.	Раздел	Код
2	Социальное партнерство в сфере труда	01

■ СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

Социальное партнерство в сфере труда – 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 (ст. 23 Трудового кодекса Российской Федерации).

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;
- 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 и соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.



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.

Всероссийский научно-исследовательский институт охраны и экономики труда	Тема
	Основные положения трудового права

Код	Раздел	Стр.
01	Социальное партнерство в сфере труда	3

■ ПРЕДСТАВИТЕЛИ РАБОТНИКОВ

Представителями работников являются:

- ⇒ профессиональные союзы и их объединения;
- ⇒ иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов;
- ⇒ иные представители, избираемые работниками.



Федеральный закон «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности» закрепил право профсоюзов на представительство и защиту интересов работников.

Профсоюзы являются наиболее заинтересованной и последовательной стороной социального партнерства.

Профсоюзы независимы в своей деятельности от органов исполнительной власти, работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), политических партий и других общественных объединений, им не подотчетны и не подконтрольны. Они самостоятельно разрабатывают и утверждают свои уставы (которые должны предусматривать установленный законом перечень положений), положения о первичных профсоюзных организациях, свою структуру; образуют профсоюзные органы, организуют свою деятельность, проводят собрания, съезды, др. мероприятия.

Первичные профсоюзные организации и их органы на локальном уровне представляют в социальном партнерстве интересы:

- работников, являющихся членами профсоюзов;
- и всех работников, независимо от их членства в профсоюзах (в области коллективных прав и интересов)
- при проведении коллективных переговоров;
- заключении или изменении коллективного договора;
- при рассмотрении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

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

В случае, когда первичная профсоюзная организация не вправе представлять интересы всех работников на локальном уровне (или если она объединяет менее половины сотрудников) на общем собрании работников должен быть избран иной представитель (представительный орган). Такой представитель избирается тайным голосованием.

Представители работников имеют право участвовать в управлении организацией:

Основные формы участия:

- ✓ учет мнения представительного органа работников;
- ✓ проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

Тема	Всероссийский научно-исследовательский институт труда
Основные положения трудового права	

Стр.	Раздел	Код
4	Социальное партнерство в сфере труда	01

- ✓ получение от работодателя информации по вопросам, затрагивающим интересы работников;
- ✓ обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- ✓ участие в разработке и принятии коллективных договоров;
- ✓ участие представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса.

Представители *работников имеют право получать* от работодателя *информацию по вопросам:*

- реорганизации или ликвидации организации;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

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

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

■ ПРЕДСТАВИТЕЛИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Представителями работодателей являются:

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



Иными представителями работодателей- организаций являются:

- ⇒ соответствующие федеральные органы исполнительной власти;
- ⇒ органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации;
- ⇒ иные государственные органы;
- ⇒ органы местного самоуправления.

Интересы работодателей:

- при проведении коллективных переговоров,
- заключении или изменении соглашений,
- разрешении коллективных споров по поводу их заключения или изменения,
- при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений

представляют соответствующие объединения работодателей.

Всероссийский научно-исследовательский институт труда	Тема
	Основные положения трудового права

Код	Раздел	Стр.
01	Социальное партнерство в сфере труда	5

■ УРОВНИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Социальное партнерство осуществляется на *уровне*:

- ⇒ *федеральном*, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации;
- ⇒ *межрегиональном*, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах Российской Федерации;
- ⇒ *региональном*, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте Российской Федерации;
- ⇒ *отраслевом*, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях);
- ⇒ *территориальном*, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании;
- ⇒ *локальном*, на котором устанавливаются обязательства работников и работодателей в сфере труда (ст. 26 ТК РФ).

■ ФОРМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Социальное партнерство осуществляется в формах:

- *коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;*
- *взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;*
- *участия работников, их представителей в управлении организацией;*
- *участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.*

■ ОРГАНЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

На всех уровнях на равноправной основе по решению сторон образуются комиссии по регулированию социально-трудовых отношений для:

- ⇒ обеспечения регулирования социально-трудовых отношений;
- ⇒ ведения коллективных переговоров;
- ⇒ подготовки проектов коллективных договоров, соглашений;
- ⇒ заключения коллективных договоров, соглашений;
- ⇒ организации контроля за их выполнением.

Тема	Всероссийский научно-исследовательский институт охраны и экономики труда
Основные положения трудового права	

Стр.	Раздел	Код
6	Социальное партнерство в сфере труда	01

⇒ На федеральном уровне образуется постоянно действующая *Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (РТК)*.

Членами *Российской трехсторонней комиссии* являются представители:

- общероссийских объединений профсоюзов;
- общероссийских объединений работодателей;
- Правительства Российской Федерации.



Профсоюзы и работодатели самостоятельно определяют персональный состав своих представителей и порядок их ротации. Состав представителей власти утверждается Постановлением Правительства РФ.

Количество членов РТК от каждой из сторон не может превышать 30 человек.

По своему статусу РТК – совещательный орган, имеющий право «давать рекомендации федеральным органам государственной власти».

⇒ В субъектах Российской Федерации могут образовываться трехсторонние комиссии, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов Российской Федерации.

⇒ На территориальном уровне могут образовываться трехсторонние комиссии, 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 для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов отраслевых (межотраслевых) соглашений и их заключения.

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

Органы социального партнерства обязаны обеспечить условия для участия комиссий по регулированию социально-трудовых отношений в разработке и (или) обсуждении проектов законов и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Всероссийский научно-исследовательский институт охраны и экономики труда	Тема
	Основные положения трудового права

Код	Раздел	Стр.
01	Социальное партнерство в сфере труда	7

Принятые комиссиями в результате обсуждения *решения* должны быть в обязательном порядке рассмотрены соответствующими органами власти.

■ КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ

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.



Кроме этого, инициатору проведения коллективных переговоров необходимо направить ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров.

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

Не допускаются для ведения коллективных переговоров от имени работников:

- лица, представляющие интересы работодателей;
- организации, финансируемые работодателем.

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

- ✓ Право инициировать коллективные переговоры предоставлено в соответствии со ст. 37 ТК РФ *первичной профсоюзной организации, объединяющей более половины работников.*

Общее собрание работников имеет право определить *первичную профсоюзную организацию или иного представителя*, которые будут представлять весь трудовой коллектив во время проведения коллективных переговоров, в случае если ни одна из первичных профсоюзных организаций или в совокупности первичные профсоюзные организации не объединяют более половины работников.

Первичная профсоюзная организация или иной представитель, наделенные правом вступать в коллективные переговоры с работодателем, **обязаны:**

- известить все первичные профсоюзные организации о начале коллективных переговоров;

Тема	Всероссийский научно-исследовательский институт охраны и экономики труда
Основные положения трудового права	

Стр.	Раздел	Код
8	Социальное партнерство в сфере труда	01

- в течение 5 дней создать с ними единый представительный орган или включить их представителей в состав единого представительного органа.

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

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

- ☑ **Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах** (ст. 39 ТК РФ).

Лица, участвующие в коллективных переговорах,—

- освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев.15

<p>Не более 3 месяцев</p>

Представители работников не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство:

- подвергнуты дисциплинарному взысканию;
- переведены на другую работу;
- уволены по инициативе работодателя,

за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который предусмотрено увольнение с работы.

Если в ходе коллективных переговоров **не принято согласованное решение**, то составляется протокол разногласий (ст. 38 ТК РФ).

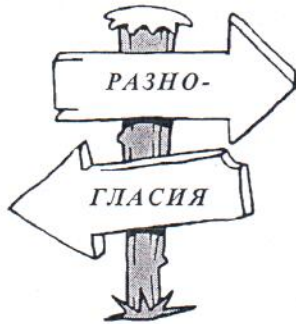


■ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

Всероссийский научно-исследовательский институт охраны и экономики труда	Тема
	Основные положения трудового права

Код	Раздел	Стр.
01	Социальное партнерство в сфере труда	9



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

- *подписать коллективный договор на согласованных условиях;*
- *одновременно составить протокол разногласий*

в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров.

Коллективный договор может заключаться в:

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



Для проведения коллективных переговоров работодатель наделяет необходимыми полномочиями руководителя подразделения, а правом представлять интересы работников наделяется *представитель работников* этого подразделения.

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

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

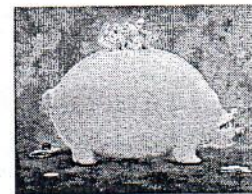
- ⇒ формы, системы и размеры оплаты труда;
- ⇒ выплата пособий, компенсаций;
- ⇒ механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей;
- ⇒ занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- ⇒ рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления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

Тема	Всероссийский научно-исследовательский институт труда
Основные положения трудового права	

Стр.	Раздел	Код
10	Социальное партнерство в сфере труда	01

- ⇒ контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;
- ⇒ отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора и др.

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя *могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами.*



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

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

Действие коллективного договора распространяется

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

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях:

- изменения наименования организации,
- изменения типа государственного или муниципального учреждения,
- реорганизации организации в форме преобразования,
- расторжения трудового договора с руководителем организации.

✓ *При смене формы собственности коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности.*

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

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

Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- коллективным договором.

Всероссийский научно-исследовательский институт труда	Тема
	Основные положения трудового права

Код	Раздел	Стр.
01	Социальное партнерство в сфере труда	11

■ СОГЛАШЕНИЕ

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

Соглашение заключается между **полномочными представителями** работников и работодателей на:

- федеральном,
- межрегиональном,
- региональном,
- отраслевом (межотраслевом),
- территориальном



уровнях социального партнерства в пределах их компетенции.

В соглашение могут включаться взаимные обязательства сторон по следующим вопросам:

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

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

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

Порядок, сроки разработки проекта соглашения и его заключения определяются **комиссией.**

Тема	Всероссийский научно-исследовательский институт труда
Основные положения трудового права	

Стр.	Раздел	Код
12	Социальное партнерство в сфере труда	01

Комиссия обязана распространить информацию о начале коллективных переговоров по заключению соглашения через средства массовой информации, имеет право уведомить работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, ведущего коллективные переговоры, о начале коллективных переговоров, а также предложить им формы возможного участия в коллективных переговорах.

Работодатели обязаны проинформировать об этом выборный орган первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя.

Соглашение подписывается представителями сторон.

Срок действия соглашения определяется сторонами, но не может превышать трех лет.

Стороны имеют право один раз *продлить действие соглашения на срок не более трех лет*.

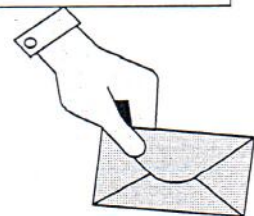
В тех случаях, когда в отношении работников действует одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для работников.

По предложению сторон отраслевого соглашения руководитель федерального органа исполнительной власти имеет право предложить работодателям, не участвовавшим в заключении данного соглашения, присоединиться к этому соглашению.

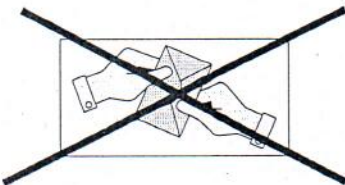
■ УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ

Коллективный договор, соглашение в течение 7 дней со дня подписания направляются работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст. 50 ТК РФ).

РЕГИСТРАЦИЯ
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ



Вступление в силу коллективного договора, соглашения не зависит от факта их уведомительной регистрации.



Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется:

- сторонами социального партнерства;
- их представителями;
- соответствующими органами по труду.



Код	Раздел	Стр.
01	Социальное партнерство в сфере труда	13

■ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Согласно Кодексу Российской Федерации об административных правонарушениях (195-ФЗ, 30.12.01 г.) и Трудовому Кодексу РФ (197-ФЗ, ст.55) *работодатель или лица, его представляющие, виновные:*

<ul style="list-style-type: none"> ➤ в уклонении от участия в переговорах о заключении коллективного договора, соглашения; ➤ в нарушении установленного законом срока их заключения; ➤ в необеспечении работы комиссии; ➤ в непредоставлении информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля; ➤ в уклонении от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах, в том числе в непредоставление помещения для проведения собрания (конференции) работников в целях выдвижения требований или создание препятствий проведению такого собрания подвергаются – 	<p>административному штрафу <i>в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей</i> (КоАП, раздел II, гл.. 5, ст. 5.28, 5.29, 5.32);</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p>От 1000 руб. до 3000 руб.</p> </div>
<ul style="list-style-type: none"> ➤ в необоснованном отказе от заключения коллективного договора, соглашения; ➤ в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, соглашению подвергаются – 	<p>административному штрафу <i>в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей</i> (КоАП, раздел II, гл.. 5, ст. 5.30, 5.31);</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p>От 3000 руб. до 5000 руб.</p> </div>
<ul style="list-style-type: none"> ➤ в невыполнении обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры подвергаются – 	<p>административному штрафу <i>в размере от двух тысяч до четырех тысяч рублей</i> (КоАП, раздел II, гл.. 5, ст. 5.33);</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p>От 2000 руб. до 4000 руб.</p> </div>
<ul style="list-style-type: none"> ➤ в увольнении работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки подвергаются– 	<p>административному штрафу <i>в размере от четырех тысяч до пяти тысяч рублей</i> (КоАП, раздел II, гл.. 5, ст. 5.34);</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p>От 4000 руб. до 5000 руб.</p> </div>

Тема	Всероссийский научно-исследовательский институт охраны и экономики труда
Основные положения трудового права	

Стр.	Раздел	Код
14	Социальное партнерство в сфере труда	01

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Социальное партнерство – это система взаимоотношений между:
 - а) представителями работников и работодателей;
 - б) представителями работников и работодателей, органами государственной власти и органами местного самоуправления;
 - в) представителями Федеральной инспекции труда, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и профсоюзами.

2. Какие уровни социального партнерства действуют в Российской Федерации?
 - а) Федеральный, региональный, отраслевой, территориальный и организации.
 - б) Федеральный, межрегиональный, региональный, отраслевой, территориальный, локальный.
 - в) Федеральный, региональный и местный.

3. Когда стороны социального партнерства обязаны вступить в переговоры?
 - а) Стороны обязаны вступить в переговоры в течение недели после принятия решения об их проведении.
 - б) Стороны обязаны вступить в переговоры в течение 7 календарных дней со дня получения уведомления о начале коллективных переговоров.
 - в) Стороны обязаны вступить в переговоры в течение 5 календарных дней со дня получения уведомления.

4. Информацию для проведения коллективных переговоров необходимо предоставить друг другу:
 - а) Не позднее месяца со дня начала переговоров.
 - б) Не позднее семи дней со дня получения запроса.
 - в) Не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса.

5. Какие гарантии предоставляются лицам, участвующим в коллективных переговорах?
 - а) Они освобождаются от основной работы, но на срок не более трех месяцев.
 - б) Они не могут быть уволены по инициативе работодателя.
 - в) Все, что сказано в ответах а) и б), а также они не могут переводиться на другую работу или подвергаться дисциплинарному взысканию, за исключением случаев, предусмотренных законодательством, без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство.

Всероссийский научно-исследовательский институт охраны и экономики труда	Тема
	Основные положения трудового права

Код	Раздел	Стр.
01	Социальное партнерство в сфере труда	15

6. Накладывает ли закон какие-либо ограничения на сроки действия коллективных договоров и соглашений?
- Срок их действия определяется сторонами и должен быть указан в самом договоре.
 - Они заключаются на любой срок без ограничений.
 - Заключаются на срок не более трех лет. Могут быть продлены, но не более чем на три года.
7. Нужно ли регистрировать коллективный договор, соглашения и если «да», где и в какие сроки они регистрируются и является ли эта регистрация обязательной?
- Регистрировать обязательно в органах исполнительной власти субъекта Российской Федерации в течение месяца со дня подписания.
 - Направляются на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания.
 - Можно не регистрировать, если прописанные в коллективном договоре нормы не противоречат Трудовому законодательству.
8. Какая ответственность предусмотрена в законодательстве за необоснованный отказ от заключения коллективного договора?
- Нарушители подвергаются штрафу в размере от 3000руб. до 5000 руб.
 - Они подвергаются штрафу в размере от 1000 руб. до 3000 руб.
 - Нарушители подвергаются штрафу в размере от тридцати до пятидесяти минимальных размеров оплаты труда.
9. Сколько человек входит в состав членов Российской трехсторонней комиссии?
- Не более 30 человек от каждой из сторон.
 - Количество членов каждой стороной определяется самостоятельно.
 - Количество определяется коллегиально на основе соблюдения принципов партнерства и равноправия сторон.
10. Как определяется день начала коллективных переговоров?
- День, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров ответа с указанием представителей с другой стороны для участия в работе комиссии.
 - Им считается день (дата) издания приказа о формировании комиссии для ведения коллективных переговоров.
 - Первый день заседания является началом коллективных переговоров.

Тема	Всероссийский научно-исследовательский институт охраны и экономики труда
Основные положения трудового права	

