**Введение**

Государство – «единая политическая организация общества, которая распространяет свою власть на всю территорию страны и ее население, располагает при этом специальным аппаратом управления, издает обязательные для всех веления и обладает суверенитетом».[[1]](#footnote-1)

Т.о. государство занимается правотворческой деятельностью. Это государственная деятельность, выражающаяся в разработке и принятии юридических норм, регулирующих общественные отношения, складывающиеся в процессе деятельности людей. Государство издает нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения, в том числе, возникающие в сфере труда.

Так, среди нормативных актов о труде федерального уровня основополагающим является ТК РФ. Он закрепляет принципиальные положения правового регулирования труда и в то же время достаточно подробно решает вопросы, возникающие между работниками и работодателями. Наряду с ТК РФ, являющимся кодифицированным актом общего значения, среди источников трудового права получили распространение комплексные нормативные акты (федеральные законы), относящиеся к межотраслевому правовому регулированию в рамках отдельных институтов этой отрасли.

Согласно ст. 7 Конституции РФ[[2]](#footnote-2) - социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, включая осуществление охраны труда и здоровья работников.

Охрана труда - это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Приведенное определение дает представление об охране труда как о многогранной деятельности государственных органов и работодателей, направленной на охрану жизни и здоровья работников в процессе труда и в связи с ним. Формирование правовой основы охраны труда определяется государственной политикой в названной сфере.

Государственная защита прав и свобод человека и гражданина в Российской Федерации гарантируется согласно общепризнанным принципам и нормам международного права и в соответствии с Конституцией РФ.

В числе способов защиты трудовых прав работников главная роль принадлежит государственному надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства, поскольку этот способ защиты трудовых прав работников позволяет не только восстанавливать нарушенные права, но и предупреждать такие нарушения, а также применять соответствующие меры государственного воздействия к лицам, допустившим нарушение трудовых прав работников.

Т.о. государство выполняет множество «ролей» в сфере труда. Так государство выступает основным «нормотворцем», обеспечивает охрану труда работников, осуществляет надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства (в лице уполномоченных органов). Указанное и свидетельствует об актуальности данной темы.

Цель данной курсовой работы – раскрыть содержание основных положений, указывающих на участие государства в трудовых отношениях, как субъекта данных отношений. Для достижения поставленной цели, при написании курсовой работы будет использовано законодательство РФ о труде, учебная литература и научные работы ученных и практиков, таких как Орловский Ю.П., Сошникова Т.Л., Васильев В.А. и др.

**1 Разграничение компетенции Федеральных органов власти и органов субъектов РФ в сфере труда**

Трудовое законодательство - предмет совместного ведения Российской Федерации и ее субъектов. Конституция РФ предусматривает, что по предметам совместного ведения издаются федеральные законы и принимаемые в соответствии с ними законы и иные нормативные правовые акты субъектов РФ. Законы и иные нормативные правовые акты субъектов РФ не могут противоречить федеральному закону. В случае такого противоречия действует федеральный закон.

Эти исходные конституционные положения конкретизированы в статье 6 ТК. Кодекс в целях устранения противоречий между нормативными правовыми актами федерального уровня и законами, а также иными нормативными правовыми актами субъектов РФ разграничивает полномочия федеральных и региональных органов государственной власти в сфере трудовых и связанных с ними отношений. Это разграничение осуществляется путем перечня полномочий, которые закреплены только за федеральными органами государственной власти, а также определения полномочий органов государственной власти субъектов РФ.

В соответствии со ст. 6 ТК РФ[[3]](#footnote-3) к ведению федеральных органов государственной власти в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений относится принятие обязательных для применения на всей территории Российской Федерации федеральных законов и иных нормативных правовых актов, устанавливающих:

* основные направления государственной политики в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
* основы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (включая определение правил, процедур, критериев и нормативов, направленных на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности);
* обеспечиваемый государством уровень трудовых прав, свобод и гарантий работникам (включая дополнительные гарантии отдельным категориям работников);
* порядок заключения, изменения и расторжения трудовых договоров;
* основы социального партнерства, порядок ведения коллективных переговоров, заключения и изменения коллективных договоров и соглашений;
* порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;
* принципы и порядок осуществления государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также систему и полномочия федеральных органов государственной власти, осуществляющих указанный надзор и контроль;
* порядок расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
* систему и порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, государственной экспертизы условий труда, подтверждения соответствия организации работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда;
* порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора, в том числе порядок возмещения вреда жизни и здоровью работника, причиненного ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
* виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения;
* систему государственной статистической отчетности по вопросам труда и охраны труда;
* особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников.

Необходимо отметить, что государственная политика в сфере трудовых отношений – это деятельность государственных органов по обеспечению функционирования и развития трудовых отношений.

Государственная политика закреплена в государственных программах и нормативных правовых актах и прежде всего в законах. На 2008 - 2020 гг. государственная политика определяется программами социально-экономического развития РФ на стратегическую и среднесрочную перспективу. В Соглашении устанавливаются основные принципы регулирования социально-трудовых отношений на федеральном уровне и совместные действия по их осуществлению.[[4]](#footnote-4)

Перечень полномочий федеральных органов государственной власти в сфере трудовых и связанных с ними отношений, предусмотренный Трудовым кодексом, носит исчерпывающий характер. В него включены принципиальные положения, требующие единого решения на всей территории Российской Федерации. Этот перечень начинается с закрепления за федеральными органами государственной власти полномочий по установлению основных направлений государственной политики в сфере труда. Одним из проявлений такой политики являются федеральные целевые программы, которые определяют основные направления реализации задач по улучшению содействия занятости населения, условий труда, социальной защиты граждан, а также государственные органы и общественные объединения, призванные выполнять эти задачи, объемы и источники финансирования программ.[[5]](#footnote-5)

Согласно ст. 6 ТК РФ[[6]](#footnote-6) органы государственной власти субъектов Российской Федерации принимают законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, по вопросам, не отнесенным к ведению федеральных органов государственной власти. При этом более высокий уровень трудовых прав и гарантий работникам по сравнению с установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, приводящий к увеличению бюджетных расходов или уменьшению бюджетных доходов, обеспечивается за счет бюджета соответствующего субъекта Российской Федерации.

Органы государственной власти субъектов Российской Федерации по вопросам, не урегулированным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, могут принимать законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права. В случае принятия федерального закона или иного нормативного правового акта Российской Федерации по этим вопросам закон или иной нормативный правовой акт субъекта Российской Федерации приводится в соответствие с федеральным законом или иным нормативным правовым актом Российской Федерации.

В случаях, если закон или иной нормативный правовой акт субъекта Российской Федерации, содержащий нормы трудового права, противоречит ТК или иным федеральным законам либо снижает уровень трудовых прав и гарантий работникам, установленный ТК или иными федеральными законами, применяется ТК или иной федеральный закон.

Т.о. полномочия органов государственной власти субъектов РФ в сфере трудовых и связанных с ними отношений определяются двумя факторами. Первый фактор - полномочия федеральных органов государственной власти. Вопросы, не отнесенные к полномочиям федеральных органов государственной власти, могут быть предметом регулирования органов государственной власти субъектов РФ. Второй фактор - нерешенность вопросов, относящихся к трудовым и связанным с ними отношениям, на федеральном уровне. В этом случае такие вопросы могут быть урегулированы законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ. Их срок действия - до принятия федерального закона или иного нормативного правового акта РФ. После его принятия закон или иной нормативный правовой акт субъекта РФ прекращает свое действие.

Разграничение полномочий между федеральным и региональным законодателем произведено на базе сложившихся традиций и фактически закрепляет уже существующее соотношение федеральных и региональных нормативных актов, при котором федеральное законодательство выступает основным регулятором, а для регионального законодателя обеспечивается возможность учета местных особенностей в организации и использовании зависимого (несамостоятельного) труда.

Избранный в Трудовом кодексе подход учитывает ряд объективных факторов, обусловливающих определенную централизацию правового регулирования трудовых отношений, и в целом соответствует теоретическим представлениям, нашедшим отражение в современной юридической литературе. Однако некоторые конкретные вопросы соотношения федерального и регионального законодательства остались нерешенными.

Главной причиной такого положения, на мой взгляд, является отсутствие четкости в самой концепции разграничения полномочий. Это обстоятельство привело к изобретению довольно сложных конструкций, сочетанию элементов разных моделей разделения компетенции между федеральными и региональными органами власти и, как следствие, возникновению дополнительных проблем. В частности, не указано, что право на опережающее регулирование должно распространяться только на условия труда (обеспечиваемый государством уровень трудовых прав, свобод и гарантий) и некоторые процедурные вопросы (порядок ведения коллективных переговоров, порядок заключения трудового договора и т.п.), что допускает возможность противоречивого развития системы источников трудового права. Чтобы избежать этого, необходимо более четко обозначить системные связи между федеральным и региональным законодательством.

Итак, все основные полномочия закреплены за федеральными органами государственной власти, а органы государственной власти субъектов РФ выполняют «дополняющую» роль.

Так же хотелось бы отметить, что органы местного самоуправления тоже участвуют в регулировании трудовых отношений. Они имеют право принимать нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с ТК РФ, другими ФЗ и иными НПА РФ, законами и иными НПА субъектов РФ. Акты органов местного самоуправления определяют режим организаций, находящихся на территории соответствующего органа местного самоуправления, или регулируют иные вопросы в сфере труда: трудоустройство граждан, занятость населения, дополнительную социальную защиту многодетных семей инвалидов и др.

**2 Социальное партнерство в сфере труда**

Согласно ст. 23 ТК РФ[[7]](#footnote-7) 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.

Закрепление в Трудовом кодексе РФ специального раздела II «Социальное партнерство в сфере труда» отражает договорные начала отношений между работником и работодателем в условиях противоречий их интересов.

Развитию института социального партнерства способствует ослабление роли государства в трудовых отношениях, уменьшение централизованных норм и увеличение локального регулирования. Таким образом, достигается разумный паритет правовых инструментов и одновременно баланс централизации и децентрализации в трудовом праве.

Между тем государство может осуществлять государственную политику как опосредованно, т.е. через нормативное регулирование, установление правил и норм в сфере труда, так и непосредственно - через участие в соответствующих отношениях государственных органов исполнительной власти и органов местного самоуправления. Социальное партнерство предполагает сотрудничество между работодателями и работниками (сторонами трудовых отношений), а также органами государственной власти и местного самоуправления.[[8]](#footnote-8)

Т.о. государство занимает особое место в системе социального партнерства:

1) именно государство принимает законы и иные нормативные правовые акты, определяющие правила и процедуры форм социального партнерства. Государство определяет правовое положение социальных партнеров - объединений работодателей и объединений работников, формы и методы представительства и т.п.;

2) государство может выступать в качестве посредника при разрешении конфликтов между социальными партнерами;

3) государство выступает в качестве социального партнера, являясь, например, стороной коллективных соглашений определенного уровня.[[9]](#footnote-9)

Целью социального партнерства признается согласование интересов работников и работодателей, т.е. принятие решений, которые в равной степени учитывают необходимость обеспечения эффективной деятельности организаций и создания системы гарантий трудовых прав работников.

Такие решения принимаются на разных уровнях и имеют различный характер: это и нормативные соглашения, заключаемые в договорном порядке, и согласованные программы и планы, и государственные решения, принимаемые с учетом мнения социальных партнеров, и локальные нормативные акты, утверждаемые совместно с представителями работников или с учетом их мнения.

В соответствии со ст. 24 ТК РФ[[10]](#footnote-10) 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, соглашений;
* ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

Т.о. указанная норма устанавливает правовые основы взаимодействия социальных партнеров - работников и работодателей. Положения статьи базируются на международно-правовых нормах о труде и сложившихся традициях.

Ст. 25 ТК РФ[[11]](#footnote-11) закрепляет стороны социального партнерства. Так 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.

Органы государственной власти и органы местного самоуправления рассматриваются в качестве сторон социального партнерства, принимающих на себя в ряде случаев определенные обязательства.

Во-первых, эти органы могут выступать в качестве работодателей (если речь идет о государственных (муниципальных) унитарных или казенных предприятиях). Здесь участие государственного органа (или органа местного самоуправления) необходимо, так как государственные (муниципальные) унитарные предприятия не являются собственниками имущества. Оно закрепляется за ними на праве полного хозяйственного ведения или оперативного управления.

Контроль органов государственной власти и органов местного самоуправления необходим для того, чтобы работодатели брали на себя реальные обязательства, согласованные с собственником имущества и не ущемляющие интересы государства.

Во-вторых, органы государственной власти или местного самоуправления могут быть уполномочены на представительство. Здесь речь идет о том, что ряд организаций различных организационно-правовых форм, объединенных единством территории, отраслевым признаком и пр., уполномочил орган государственной власти или орган местного самоуправления от их имени заключить территориальное, региональное или отраслевое соглашение. В таком случае правовой статус таких органов будет близок к статусу объединений работодателей соответствующего уровня.[[12]](#footnote-12)

В соответствии со ст. 26 ТК РФ[[13]](#footnote-13) 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.

Указанная классификация уровней социального партнерства представляется логичной и вполне обоснованной, поскольку увязана с существующей в РФ системой органов власти различного уровня, которые могут выступать стороной социального партнерства и осуществлять правовое регулирование в пределах своей компетенции.

Федеральный уровень устанавливает основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации. На этом уровне заключается Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации. В соглашении содержатся общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на федеральном уровне. На этом же уровне действует и Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений.

Региональный уровень устанавливает основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте Российской Федерации. Соответственно, на этом уровне заключается региональное соглашение, устанавливающее общие принципы регулирования труда на уровне субъекта Федерации.

Отраслевой уровень устанавливает основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях). На этом уровне заключается отраслевое (межотраслевое) тарифное соглашение, которое содержит нормы оплаты и другие условия труда, а также социальные гарантии и льготы для работников отрасли (отраслей).

Территориальный уровень устанавливает основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании. Заключаемое территориальное соглашение регулирует условия труда, а также социальные гарантии и льготы, связанные с территориальными особенностями города, района, другого административно-территориального образования.

Локальный уровень - уровень организации, устанавливает конкретные взаимные обязательства в сфере труда между работниками и работодателем одной организации. На этом уровне заключаются коллективные договоры, проводятся консультации между работниками и работодателями, происходит обмен информацией, работники могут осуществить право на участие в управлении организацией, что способствует достижению социального мира и процессов согласования интересов работников и работодателей.

В отличие от иных уровней социального партнерства взаимоотношения между работниками и работодателями на локальном уровне являются двусторонними. Третья сторона - государство - в эти отношения не вовлекается.[[14]](#footnote-14)

Согласно ст. 27 ТК РФ[[15]](#footnote-15) социальное партнерство осуществляется в формах:

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

Статья 27 указывает основные формы социального партнерства, но не содержит их исчерпывающего перечня. Помимо них в соответствии с действующим законодательством и сложившейся практикой используются: создание на паритетных началах постоянно действующих совещательных, координационных органов; участие социальных партнеров в управлении внебюджетными социальными фондами; рассмотрение и учет работодателями и органами государственной власти предложений профессиональных союзов.[[16]](#footnote-16)

В качестве формы социального партнерства необходимо выделить и право социальных партнеров передавать свои предложения друг другу или в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления.

В большей степени это касается профессиональных союзов и их объединений. Именно им как представителям трудящихся законодательство предоставляет более широкие возможности, гарантируя право обращения как в государственные органы (органы местного самоуправления), так и в организации работодателей (к работодателю) с предложениями рассмотреть значимые для работников проблемы. Работодатели или органы государственной власти, органы местного самоуправления обязаны такие предложения рассмотреть и учесть при решении того или иного вопроса, иногда - провести консультации или переговоры с профсоюзом.

Реализация всех названных в ст. 27 ТК РФ форм социального партнерства носит процедурный характер, а, значит, производится по технологии, состоящей из определенных этапов. При этом возможна комбинация следующих вариантов: 1) каждый из этапов характеризуется наличием социально-партнерских элементов; 2) есть этапы как содержащие, так и не содержащие такие элементы.

Если каждый этап характеризуется отсутствием элементов социального партнерства, такую группу отношений нельзя признать формой социального партнерства.

Выявлению социально-партнерских элементов соответствующих групп отношений сторон (субъектов) способствует рассмотрение следующих оснований деления отношений на группы (классификационные признаки):

1) субъектный состав - индивидуальные или коллективные;

2) организационный принцип формирования органа: а) паритетность - орган включает равное число представителей сторон (субъектов); б) отличный от паритетности;

3) кто формирует орган: а) только стороны; б) стороны с участием других субъектов; в) другие субъекты без участия сторон;

4) характер процедуры формирования органа: а) сторонами (субъектами) в соответствии с процедурами, не зависящими друг от друга, из числа представителей сторон (субъектов); б) по соглашению сторон (субъектов) из числа лиц, не являющихся их представителями;

5) характер процедуры принятия решения органом, сформированным из представителей сторон (субъектов): а) по соглашению сторон (субъектов) - консенсусом; б) другими способами, отличными от консенсуса.[[17]](#footnote-17)

Итак, социальное партнерство включает как двусторонние отношения между представителями работников и работодателем, так и трехстороннее взаимодействие - с участием органа государственной власти или органа местного самоуправления. Этот вывод вытекает из анализа конкретных форм социального партнерства.

При этом надо иметь в виду, что в системе социального партнерства участвуют не все органы государственной власти, а лишь те из них, которые прямо указаны в Трудовом кодексе или иных федеральных законах, законах субъектов РФ. К ним относятся:

* Правительство РФ (ст. 35 ТК);
* Министерство труда и социального развития РФ, традиционно принимавшее участие в заключении отраслевых соглашений на федеральном уровне;
* администрация области (края), правительство республики, органы исполнительной власти городов федерального значения, автономной области и автономных округов (в соответствии с законами субъектов РФ);
* органы службы занятости, другие заинтересованные государственные органы.

В заключение, хотелось бы отметить высказывание Сошниковой Т.Л.: «социальное партнерство в современной России стало важным направлением реализации социальной политики государства. Возрастает роль и значение социально-партнерских механизмов в регулировании и защите важнейших трудовых прав и социально-экономических интересов работников, членов их семей и даже населения, проживающего на территории действия актов социального партнерства».[[18]](#footnote-18)

**3 Охрана труда**

Согласно ст. 7 Конституции РФ[[19]](#footnote-19) - РФ социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, включая осуществление охраны труда и здоровья работников.

В соответствии со ст. 209 ТК РФ[[20]](#footnote-20) охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Приведенное определение дает представление об охране труда как о многогранной деятельности государственных органов и работодателей, направленной на охрану жизни и здоровья работников в процессе труда и в связи с ним.

Значительная роль в системе указанных мероприятий принадлежит правовым средствам, непосредственно направленным на обеспечение безопасности жизни и здоровья работников в процессе труда. Названные средства не только закрепляют право работников на охрану труда и гарантии этого права, но и возлагают на работодателя конкретные обязанности по созданию для работающих благоприятных условий труда, а также предусматривают ответственность работодателя за нарушение требований охраны труда и регулируют другие отношения в сфере охраны труда. Совокупность указанных норм, регулирующих отношения в области охраны труда, образует самостоятельный институт в трудовом праве. Именно эти нормы являются правовой основой для функционирования всей системы охраны труда и обеспечения в организациях безопасных условий работы.

Формирование правовой основы охраны труда определяется государственной политикой в названной сфере. Согласно ст. 210 ТК РФ[[21]](#footnote-21) основными направлениями государственной политики в области охраны труда являются:

* обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников;
* принятие и реализация федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации в области охраны труда, а также федеральных целевых, ведомственных целевых и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда;
* государственное управление охраной труда;
* государственный надзор и контроль за соблюдением государственных нормативных требований охраны труда;
* государственная экспертиза условий труда;
* установление порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда и порядка подтверждения соответствия организации работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда;
* содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда;
* профилактика несчастных случаев и повреждения здоровья работников;
* расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
* защита законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также членов их семей на основе обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
* установление компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
* координация деятельности в области охраны труда, охраны окружающей среды и других видов экономической и социальной деятельности;
* распространение передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда;
* участие государства в финансировании мероприятий по охране труда;
* подготовка специалистов по охране труда и повышение их квалификации;
* организация государственной статистической отчетности об условиях труда, а также о производственном травматизме, профессиональной заболеваемости и об их материальных последствиях;
* обеспечение функционирования единой информационной системы охраны труда;
* международное сотрудничество в области охраны труда;
* проведение эффективной налоговой политики, стимулирующей создание безопасных условий труда, разработку и внедрение безопасных техники и технологий, производство средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
* установление порядка обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также санитарно-бытовыми помещениями и устройствами, лечебно-профилактическими средствами за счет средств работодателей.

Реализация основных направлений государственной политики в области охраны труда обеспечивается согласованными действиями органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, работодателей, объединений работодателей, а также профессиональных союзов, их объединений и иных уполномоченных работниками представительных органов по вопросам охраны труда.

На уровне субъектов РФ и административно-территориальных образований в составе субъектов РФ согласованные действия по вопросам реализации государственной политики в области охраны труда осуществляются органами исполнительной власти субъекта РФ, объединениями работодателей, иными уполномоченными работодателями, представительными органами и соответствующими профсоюзами и их объединениями.

Значительная роль в формировании государственной политики в сфере охраны труда и ее проведении принадлежит государственным органам, на которые возложена функция по управлению охраной труда.

В соответствии со ст. 216 ТК РФ[[22]](#footnote-22) государственное управление охраной труда осуществляется Правительством РФ непосредственно или по его поручению федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда, и другими федеральными органами исполнительной власти.

Государственное управление охраной труда на территориях субъектов РФ осуществляется федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда в пределах их полномочий.

Правительство РФ, будучи органом государственной власти, осуществляет исполнительную власть в Российской Федерации, регулирует отношения в социально-экономической сфере, а значит, и в области охраны труда; формирует федеральные целевые программы и обеспечивает их реализацию; принимает меры по обеспечению условий для реализации трудовых прав граждан; руководит работой федеральных министерств и иных федеральных органов исполнительной власти и контролирует их деятельность; утверждает положения о федеральных министерствах и об иных федеральных органах исполнительной власти и др.

В числе норм права, регулирующих отношения в области охраны труда, особое место занимают государственные нормативные требования охраны труда - правила, процедуры, критерии, которые рассчитаны на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности и обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности, в том числе при проектировании, строительстве (реконструкции) и эксплуатации объектов, конструировании машин, механизмов и другого оборудования, разработке технологических процессов, организации производства и труда.[[23]](#footnote-23)

Согласно ст. 211 ТК РФ[[24]](#footnote-24) государственными нормативными требованиями охраны труда, содержащимися в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации и законах и иных нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации, устанавливаются правила, процедуры и критерии, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Порядок разработки, утверждения и изменения подзаконных нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, устанавливается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Государственные нормативные требования охраны труда, закрепленные в других федеральных законах, чаще всего направлены на обеспечение безопасности граждан (включая работающих) и защиту окружающей среды при использовании атомной энергии, проведении работ на опасных производственных объектах, в цехах, участках, где получаются, используются, перерабатываются, хранятся, уничтожаются, транспортируются опасные вещества, и др. (например, Закон об использовании атомной энергии, Закон о радиационной безопасности населения, Закон об уничтожении химического оружия, Закон о промышленной безопасности опасных производственных объектов).

Государственное управление охраной труда является одним из основных направлений государственной политики в области охраны труда, сущность которой состоит в создании условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, охрану труда и здоровья людей.

Государственное управление охраной труда осуществляется на федеральном уровне, на уровне субъектов РФ в пределах их полномочий и органами местного самоуправления в порядке и на условиях, определяемых федеральными законами субъектов РФ.

Правительство РФ, будучи органом государственной власти, осуществляет исполнительную власть Российской Федерации, регулирует отношения в социально-экономической сфере, а значит, и в области охраны труда; принимает меры по обеспечению условий для реализации трудовых прав граждан; руководит работой федеральных органов исполнительной власти и контролирует их деятельность; утверждает положения о федеральных органах исполнительной власти и др.

Федеральным органом исполнительной власти, который по заданию Правительства РФ осуществляет функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере условий и охраны труда, является Минздравсоцразвития России.

Осуществляя указанные функции, Минздравсоцразвития России утверждает: межотраслевые правила и типовые инструкции по охране труда; перечень документации и материалов, предоставляемых на государственную экспертизу условий труда (в зависимости от объекта экспертизы); порядок обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда работников организаций, в т.ч. руководителей организации, а также работодателей - индивидуальных предпринимателей; нормы и условия бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, а также порядок осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов; перечень производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда; перечень предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников, проведение которых частично финансируется за счет страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; критерии определения степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, форма программы реабилитации пострадавшего в результате несчастного случая на производстве и профессионального заболевания; методические рекомендации по разработке государственных нормативных требований охраны труда и др.[[25]](#footnote-25)

Другие федеральные органы исполнительной власти решают вопросы управления охраной труда в соответствии с их компетенцией, закрепленной в положениях об этих органах или в других нормативных правовых актах.

Значительная роль в механизме государственного управления охраной труда принадлежит федеральным органам исполнительной власти, выполняющим функции надзора и контроля за соблюдением работодателями государственных нормативных требований охраны труда.

Государственное управление охраной труда на территориях субъектов РФ федеральными органами исполнительной власти состоит в том, что эти органы в соответствии с их компетенцией издают обязательные для исполнения органами государственной власти, органами местного самоуправления, юридическими лицами и гражданами обязательные правила поведения в области охраны труда либо осуществляют контроль и надзор за исполнением ими государственных требований охраны труда, а также осуществляют координационно-рекомендательную деятельность по охране труда.

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

В соответствии с ч. 1 ст. 2161 ТК РФ[[26]](#footnote-26) государственная экспертиза условий труда осуществляется 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 органами исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда в порядке, установленном уполномоченным Правительством РФ органом исполнительной власти.

Перечень документации и материалов, представляемых на государственную экспертизу условий труда, определяется Минздравсоцразвития России в зависимости от объекта экспертизы.

Органы исполнительной власти, осуществляющие государственную экспертизу условий труда, имеют право в процессе проведения экспертизы запрашивать у ее заказчика дополнительную информацию, необходимую для оценки соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

Для проведения государственной экспертизы в каждом случае определяется специалист (эксперт) или группа специалистов (экспертов) из числа штатных и внештатных специалистов (экспертов), обладающих соответствующими знаниями.

Срок проведения государственной экспертизы не должен превышать одного месяца. В исключительных случаях он может быть продлен, но не более чем на месяц.

**4 Государственный надзор и контроль в сфере труда**

Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательстваявляется одним из способов защиты трудовых прав и законных интересов работников. Он распространяется в равной мере на предприятия и организации всех форм собственности и всех организационно-правовых форм, а также на работодателей — индивидуальных предпринимателей и физических лиц

Законодательством определены система и компетенция специальных органов государства, основным направлением деятельности которых является надзор за соблюдением законодательства о труде, правил и норм охраны труда. Высший надзор за исполнением законодательства о труде осуществляется органами прокуратуры РФ.

В соответствии со ст. 353 ТК РФ[[27]](#footnote-27) государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, всеми работодателями на территории Российской Федерации осуществляет федеральная инспекция труда.

Государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях и на некоторых объектах промышленности наряду с федеральной инспекцией труда осуществляют соответствующие федеральные органы исполнительной власти, осуществляющие функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

Внутриведомственный государственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях осуществляют федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, а также органы местного самоуправления в порядке и на условиях, определяемых федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации.

Государственный надзор за точным и единообразным исполнением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляют Генеральный прокурор Российской Федерации и подчиненные ему прокуроры в соответствии с федеральным законом.

Т.о. основным контролирующим государственным органом является Федеральная инспекция труда, деятельность которой регулируется ст. 354-365 ТК РФ.

Так, согласно ст. 354 ТК РФ[[28]](#footnote-28) федеральная инспекция труда - единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов (государственных инспекций труда).

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

Федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение указанного надзора и контроля, является Федеральная служба по труду и занятости (Роструд). Федеральная служба находится в ведении Минздравсоцразвития России и осуществляет свою деятельность непосредственно и через свои территориальные органы.[[29]](#footnote-29)

Как единая централизованная система, включающая помимо Федеральной службы по труду и занятости также государственные инспекции труда, федеральная инспекция труда наделена в соответствии со ст. 356 ТК РФ[[30]](#footnote-30) следующими основными полномочиями:

- осуществляет государственный надзор и контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проверок, обследований, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, составления протоколов об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготовки других материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

- анализирует обстоятельства и причины выявленных нарушений, принимает меры по их устранению и восстановлению нарушенных трудовых прав граждан;

- осуществляет в соответствии с законодательством РФ рассмотрение дел об административных правонарушениях;

- направляет в установленном порядке соответствующую информацию в федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ, органы местного самоуправления, правоохранительные органы и в суды;

- осуществляет надзор и контроль за соблюдением установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве;

- обобщает практику применения, анализирует причины нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, готовит соответствующие предложения по их совершенствованию;

- анализирует состояние и причины производственного травматизма и разрабатывает предложения по его профилактике, принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве или проводит его самостоятельно и другие полномочия.

Непосредственную деятельность по проведению государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, на всей территории России осуществляют государственные инспекторы труда.

В соответствии со ст. 357 ТК РФ[[31]](#footnote-31) они имеют право:

- в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, беспрепятственно в любое время суток при наличии удостоверений установленного образца посещать в целях проведения инспекции организации всех организационно-правовых форм и форм собственности, работодателей - физических лиц;

- запрашивать и безвозмездно получать от руководителей и иных должностных лиц организаций, органов исполнительной власти, органов местного самоуправления (их представителей) документы, объяснения, информацию, необходимые для осуществления своих полномочий; предъявлять работодателям (их представителям) предписания об устранении нарушений законодательства о труде и охране труда, о восстановлении нарушенных прав граждан с предложением о привлечении виновных в этих нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке;

- направлять в суды при наличии заключений государственной экспертизы условий труда требования о ликвидации организаций или прекращении деятельности их структурных подразделений вследствие нарушения требований охраны труда;

- выдавать предписания об отстранении от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знания требований охраны труда и др.

Государственные инспекторы труда при осуществлении своих правомочий являются полномочными представителями государства и находятся под его защитой, независимы от государственных органов, должностных лиц и подчиняются только закону (ст. 359 ТК).

Вместе с этим на государственных инспекторов возложены определенные обязанности. Так, при осуществлении надзорно-контрольной деятельности они должны соблюдать законодательство; хранить государственную, служебную, коммерческую и иные тайны, ставшие им известными при выполнении своих полномочий, как в период их работы, так и после ее оставления; держать в тайне источник всякой жалобы по поводу нарушений законодательства о труде и охране труда; воздерживаться от сообщения работодателю сведений о заявителе, если проверка проводится в связи с его обращением и он не желает разглашения сведений о себе (ст. 358 ТК).

Как указывает Сапфирова А.А.: «порядок инспектирования может быть общим и особенным. Основываясь на общем порядке инспектирования, осуществляют свою деятельность инспекторы труда в отношении большинства объектов. Особенный порядок применяется при инспекции лишь отдельных объектов. Тем не менее, проблемы возникают при инспектировании, как общего, так и особенного объекта».[[32]](#footnote-32)

Так же она указывает, что «проверки могут быть комплексные (затрагивают все институты трудового права), тематические (по соблюдению норм отдельных институтов трудового права), целевые (по обращениям граждан). Все три вида проверок должны осуществляться инспекторами в полном объеме, однако статистика о деятельности федеральной инспекции труда показывает, что она «перетянула» на себя огромный поток обращений граждан, ранее направленный в суды и другие органы государства, а также в профсоюзы. Иными словами, число обращений граждан и соответствующих целевых проверок, направленных на восстановление их трудовых прав, значительно превысило количество комплексных и тематических проверок, при помощи которых осуществляется предупредительный надзор, отражающий основное предназначение федеральной инспекции труда. Содержание деятельности по надзору за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, состоит не только в «защитном» аспекте деятельности федеральной инспекции труда, главная цель которой - восстановить нарушенные субъективные трудовые права, но в первую очередь в ее предупредительном характере. В этом плане надзор действительно имеет своей целью предупреждение правонарушений и устранение их с целью восстановления нарушенного права».[[33]](#footnote-33)

Так же необходимо отметить, что проверки могут быть плановыми и внеплановыми. В соответствии со ст. 9 ФЗ от 26.12.2008 г. № 294-ФЗ[[34]](#footnote-34) предметом плановой проверки является соблюдение юридическим лицом, индивидуальным предпринимателем в процессе осуществления деятельности обязательных требований и требований, установленных муниципальными правовыми актами, а также соответствие сведений, содержащихся в уведомлении о начале осуществления отдельных видов предпринимательской деятельности, обязательным требованиям. Плановые проверки проводятся не чаще чем один раз в три года.

В соответствии со ст. 10 указанного акта, предметом внеплановой проверки является соблюдение юридическим лицом, индивидуальным предпринимателем в процессе осуществления деятельности обязательных требований и требований, установленных муниципальными правовыми актами, выполнение предписаний органов государственного контроля (надзора), органов муниципального контроля, проведение мероприятий по предотвращению причинения вреда жизни, здоровью граждан, вреда животным, растениям, окружающей среде, по обеспечению безопасности государства, по предупреждению возникновения чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, по ликвидации последствий причинения такого вреда.

Кроме Федеральной инспекции труда функционируют и другие специальные государственные органы и инспекции. Они осуществляют государственный надзор за безопасным ведением работ в промышленности (ст. 366 ТК); государственный энергетический надзор (ст. 367 ТК); государственный санитарно-эпидемиологический надзор (ст. 368 ТК); государственный надзор за ядерной и радиационной безопасностью (ст. 369ТК) и др.

Компетенция всех контролирующих органов четко регламентирована законом. Их должностные лица вправе проводить проверки подконтрольных им объектов по всем вопросам, относящимся к кругу их полномочий. Они могут требовать от работодателей представления всех необходимых документов и объяснений по выявленным нарушениям; давать предписания об устранении нарушений; в установленном порядке привлекать (либо передавать в компетентные органы материалы о привлечении) виновных к административной или иной правовой ответственности и т. д.

В целях проверки соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда введена государственная экспертиза условий труда. Она проводится Министерством здравоохранения и социального развития РФ и органами исполнительной власти субъектов РФ, ведающими вопросами охраны труда.

Итак, в РФ действует разветвленная система органов надзора и контроля в сфере труда. Т.о., это предотвращает нагрузку на один какой-то орган и способствует своевременному решению проблем, возникающих в указанной деятельности.

**Заключение**

Трудовое законодательство - предмет совместного ведения Российской Федерации и ее субъектов. Это исходное конституционное положение конкретизировано в статье 6 ТК. Кодекс в целях устранения противоречий между нормативными правовыми актами федерального уровня и законами, а также иными нормативными правовыми актами субъектов РФ разграничивает полномочия федеральных и региональных органов государственной власти в сфере трудовых и связанных с ними отношений. Это разграничение осуществляется путем перечня полномочий, закрепленных только за федеральными органами государственной власти и определения полномочий органов государственной власти субъектов РФ.

Социальное партнерство— это система взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной власти, органами местного самоуправления направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Сторонамисоциального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей, а так же органы государственной власти и органы местного самоуправления, в том случае если они выступают работодателями.

Основное предназначениесоциального партнерства — предупреждать возникновение конфликтов между работниками и работодателями в сфере трудовых отношений, добиваться согласования интересов работников, работодателей, государства.

Формами социального партнерства являются: коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров и соглашений; взаимные консультации (переговоры) по вопросам установления трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечение гарантий трудовых прав работников и совершенствование трудового законодательства; участие работников и их представителей в управлении организацией; участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

В Трудовом кодексе охрана трудаопределяется как система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационные, технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия. Из этого определения вытекает, что охрана труда — проблема не только правовая, но и экономическая, социальная, медицинская и др.

Государственное управление охраной труда является одним из основных направлений государственной политики в области охраны труда. Государственное управление охраной труда осуществляется на федеральном уровне, на уровне субъектов РФ в пределах их полномочий и органами местного самоуправления в порядке и на условиях, определяемых федеральными законами субъектов РФ.

Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательстваявляется одним из способов защиты трудовых прав и законных интересов работников. Законодательством определены система и компетенция специальных органов государства, основным направлением деятельности которых является надзор за соблюдением законодательства о труде, правил и норм охраны труда. Высший надзор за исполнением законодательства о труде осуществляется органами прокуратуры РФ. Основным контролирующим государственным органом является Федеральная инспекция труда.

Итак, мы можем заметить, что государство играет весомую роль в трудовой сфере. Т.о. можно констатировать, что государство выступает неким особым субъектом трудовых отношений.

**Список использованной литературы**

1. Конституция РФ. М.: «Проспект», 2006.
2. ТК РФ. М.: «Проспект», 2009.
3. ФЗ от 26.12.2008 г. № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля».// Система Гарант.
4. Комментарий к ТК РФ. / под ред. Шкатуллы В.И. М.: 2009.
5. Комментарий к ТК РФ. / ответ. ред. Орловский Ю.П. М., 2009.
6. Анисимов Л.Н. Новое в трудовом законодательстве. М., 2007.
7. Бородин И.И. Формы социального партнерства и их место в системе социального партнерства. // Трудовое право, № 1, 2007.
8. Буянова М.О. Трудовое право. М.: Проспект, 2007.
9. Васильев В.А. Процессуальный механизм осуществления представительства работников в социально-трудовых отношениях. // Трудовое право, № 5, 2008.
10. Головистикова А.Н., Дмитриев Ю.А. Теория государства и права. М.: «Эксмо», 2007.
11. Гусов К.Н. Трудовое право России. М: Велби, 2006.
12. Кирилловых А.А. Проблемы правового статуса объединений работодателей в системе некоммерческих организаций. // Законодательство и экономика, № 2, 2010.
13. Коршунова Т.Ю. Понятие, основные принципы и формы социального партнерства в сфере труда. // Трудовое право, № 9, 2006.
14. Кошелев Д.А. Федеральная инспекция труда: государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.// Трудовое право, № 12, 2009.
15. Куренной А.М. Трудовое право. М.: «ЮРИСТЪ», 2004.
16. Магницкая Е. В., Евстигнеев Е. Н. Трудовое право. СПб.: Питер, 2008.
17. Миронов В.И. Трудовое право России. М., 2004.
18. Орловский Ю.П. Трудовое право России. М., 2007.
19. Рыженков А.Я., Мелихов В.М.. Трудовое право. М., 2007.
20. Сапфирова А.А. Федеральная инспекция труда: некоторые проблемы реализации. // Трудовое право, № 9, 2008.
21. Сапфирова А.А. Федеральная инспекция труда и государственный трудовой арбитраж: соотношение компетенции. // Трудовое право, № 9, 2009.
22. Сошникова Т.Л. Проблемы совершенствования законодательства о социальном партнерстве. // Трудовое право, № 12, 2008
1. Головистикова А.Н., Дмитриев Ю.А. Теория государства и права. М.: «Эксмо», 2007. [↑](#footnote-ref-1)
2. Конституция РФ. М.: «Проспект», 2006. [↑](#footnote-ref-2)
3. ТК РФ. М.: «Проспект», 2009. [↑](#footnote-ref-3)
4. Комментарий к ТК РФ. / под ред. Шкатуллы В.И. М.: 2009. [↑](#footnote-ref-4)
5. Комментарий к ТК РФ. / ответ. ред. Орловский Ю.П. М., 2009. [↑](#footnote-ref-5)
6. ТК РФ. М.: «Проспект», 2009. [↑](#footnote-ref-6)
7. ТК РФ. М.: «Проспект», 2009. [↑](#footnote-ref-7)
8. Кирилловых А.А. Проблемы правового статуса объединений работодателей в системе некоммерческих организаций. // Законодательство и экономика, № 2, 2010. [↑](#footnote-ref-8)
9. Коршунова Т.Ю. Понятие, основные принципы и формы социального партнерства в сфере труда. // Трудовое право, № 9, 2006. [↑](#footnote-ref-9)
10. ТК РФ. М.: «Проспект», 2009. [↑](#footnote-ref-10)
11. ТК РФ. М.: «Проспект», 2009. [↑](#footnote-ref-11)
12. Коршунова Т.Ю. Понятие, основные принципы и формы социального партнерства в сфере труда. // Трудовое право, № 9, 2006. [↑](#footnote-ref-12)
13. ТК РФ. М.: «Проспект», 2009. [↑](#footnote-ref-13)
14. Коршунова Т.Ю. Понятие, основные принципы и формы социального партнерства в сфере труда. // Трудовое право, № 9, 2006. [↑](#footnote-ref-14)
15. ТК РФ. М.: «Проспект», 2009. [↑](#footnote-ref-15)
16. Комментарий к ТК РФ. / ответ. ред. Орловский Ю.П. М., 2009. [↑](#footnote-ref-16)
17. Бородин И.И. Формы социального партнерства и их место в системе социального партнерства. // Трудовое право, № 1, 2007. [↑](#footnote-ref-17)
18. Сошникова Т.Л. Проблемы совершенствования законодательства о социальном партнерстве. // Трудовое право, № 12, 2008. [↑](#footnote-ref-18)
19. Конституция РФ. М.: «Проспект», 2006. [↑](#footnote-ref-19)
20. ТК РФ. М.: «Проспект», 2009. [↑](#footnote-ref-20)
21. ТК РФ. М.: «Проспект», 2009. [↑](#footnote-ref-21)
22. ТК РФ. М.: «Проспект», 2009. [↑](#footnote-ref-22)
23. Орловский Ю.П. Трудовое право России. М., 2007. [↑](#footnote-ref-23)
24. ТК РФ. М.: «Проспект», 2009. [↑](#footnote-ref-24)
25. Комментарий к ТК РФ. / ответ. ред. Орловский Ю.П. М., 2009. [↑](#footnote-ref-25)
26. ТК РФ. М.: «Проспект», 2009. [↑](#footnote-ref-26)
27. ТК РФ. М.: «Проспект», 2009. [↑](#footnote-ref-27)
28. ТК РФ. М.: «Проспект», 2009. [↑](#footnote-ref-28)
29. Орловский Ю.П. Трудовое право России. М., 2007. [↑](#footnote-ref-29)
30. ТК РФ. М.: «Проспект», 2009. [↑](#footnote-ref-30)
31. ТК РФ. М.: «Проспект», 2009. [↑](#footnote-ref-31)
32. Сапфирова А.А. Федеральная инспекция труда: некоторые проблемы реализации. // Трудовое право, № 9, 2008. [↑](#footnote-ref-32)
33. Сапфирова А.А. Федеральная инспекция труда и государственный трудовой арбитраж: соотношение компетенции. // Трудовое право, № 9, 2009. [↑](#footnote-ref-33)
34. ФЗ от 26.12.2008 г. № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля».// Система Гарант. [↑](#footnote-ref-34)