

## Слайд 1 (заставка)

### Тезисы Лощагина А.А. по вопросу: «Об анализе заработной платы, систем оплаты и мотивации труда работников на уровне организации»

24 сентября 2020 года

## Слайд 2 (цели работодателей, работников и профсоюзов по зарплате)

Основными направлениями работы профсоюзов, объединений профсоюзов и организациях профсоюзов являются:

- обеспечение занятости;
- полнота начисления и своевременность выплаты, повышение реального содержания заработной платы;
- обеспечения надлежащих условий труда.

Рассмотрим ситуацию в современных экономических условиях России, т.е. в условиях капитализма.

Цель работодателя – коммерческой организации (в настоящее время таких организаций большинство) **получение максимальной прибыли**. Достигается это через повышение эффективности работы, под которой понимается максимальное повышение доходов и минимизация расходов, в том числе на персонал. А в расходах на персонал большая доля приходится на заработную плату.

**Эффективность** также повышается через рост производительности труда, т.е. увеличение доходов или объемов работы, приходящихся на одного работника. Т.о. **работодатель объективно заинтересован в минимизации расходов на заработную плату** при максимальном повышении его производительности (или по К. Марксу степени эксплуатации работника).

Цель наемного работника – получение такого уровня заработной платы, которая позволит ему и его семье **удовлетворять сложившейся в обществе в месте проживания уровень социальных потребностей**, не допуская закредитованности.

Таким образом, цели работодателя и работника объективно не совпадают.

В этих условиях, задачей профсоюзов и организаций профсоюзов, как полномочных представителей работников, – **добиваться, чтобы уровень реальной заработной платы наемного работника повышался, был конкурентоспособным на рынках труда**. В идеале – это должна быть «достойная» заработная плата.

Достойная заработная плата – это заработная плата, позволяющую ее получателю и находящимся на его иждивении членам семьи, не только полностью удовлетворять свои повседневные потребности, но и иметь возможность обеспечить себя жильем, возможность обучения для себя и членов своей семьи, обеспечения достойной жизни в пенсионном возрасте.

### Слайд 3 (гарантии по зарплате, предусмотренные законодательством)

В Российской Федерации, как социальном государстве, государством предусмотрены гарантии по заработной плате.

#### Основные из них:

1) Конституция Российской Федерации (ст. 37) гарантирует вознаграждение за труд в размере не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (МРОТ), а сам МРОТ не может быть менее величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации (ст. 75).

#### 2) Конвенции и рекомендации МОТ:

- Конвенция от 1 июля 1949 г. № 95 «Относительно защиты заработной платы»;

- Рекомендация от 1 июля 1949 г. № 85 «Об охране заработной платы».

3) Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ) устанавливает государственные гарантии по вопросам оплаты труда:

- заработная плата (оплата труда, вознаграждение за труд) устанавливается в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, в том числе включает компенсационные и стимулирующие выплаты (ст. 129 и ст. 132);

- определен порядок установления МРОТ (ст. 133); 2019 г. он составлял 11280 руб., в 2020 г. – 12130 руб., в 2021 г. будет равен 12392 руб.

- субъекты Российской Федерации могут установить минимальный размер заработной платы и он не может быть ниже федерального МРОТ (ст. 133.1);

- на работодателей возлагается обязанность по повышению реального содержания заработной платы, в том числе через проведение индексации заработной платы (ст. 134).

### Слайд 4 (гарантии по зарплате, предусмотренные законодательством, продолжение)

В ТК РФ предусмотрены и другие гарантии, в частности, по повышенной оплате труда:

- при сверхурочной работе (ст. 152);

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153);

- за работу в ночное время и др. (ст. 154).

Заработная плата работника устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (ст. 135 ТК РФ).

Обращаю внимание, что устанавливается именно трудовым договором, это очень важно. Недобросовестные работодатели пытаются подменить трудовой договор гражданско-правовым (например, договором подряда, оказания услуг и др.). При этом, выплата вознаграждения по гражданско-правовому договору заработной платой не является, поэтому гарантии, трудовым предусмотренные законодательством, на данное вознаграждение не распространяются.

### Слайд 5 (определение системы оплаты труда)

Есть несколько определений, что такое система оплаты труда.

**Система оплаты труда** – это совокупность правил оплаты труда и условий получения работником заработной платы.

**Система оплаты труда** – это документально оформленная «инструкция» о том, как начислять зарплату работнику за конкретно отработанный период, содержащая полный перечень параметров начисления и удержания денежных средств.

**Система оплаты труда** – это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

**Система оплаты труда** – это способ исчисления размеров вознаграждения, подлежащего выплате работникам в соответствии с произведенными ими затратами труда или по результатам труда.

**Система оплаты труда (согласно ст. 135 ТК РФ)** – это совокупность размеров тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования), которые **устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и принимаются работодателем с учётом мнения представительного органа работников.**

### Слайд 6 (подходы к формированию систем оплаты труда)

**С точки зрения работодателя система оплаты труда должна отвечать следующим критериям:**

- **быть эффективной**, т.е. быть «завязанной» на конечный результат (максимальный размер прибыли) работы организации и не только для менеджмента, но и для рядового работника (*на практике это приводит к тому, что мотивирующую, а иногда и основную долю в оплате труда рядовых работников пытаются «подвязать» под установленные «сверху» показатели, которые, к тому же, не всегда выполнимы*);

- **средства на оплату труда должны находиться строго в заданных плановых параметрах**, поэтому на практике при соблюдении требований по обязательным выплатам в соответствии с нормами законодательства, иметь возможность корректировки других выплат;

- для более эффективного управления **размеры оплаты труда руководителей должны превышать размеры оплаты труда рядовых работников** (*на практике это часто приводит к тому, что размеры оплаты труда руководителей многократно превышают размеры оплаты труда рядовых работников*);

- за одну и ту же работу, выполняемую в подразделениях, расположенных в разных субъектах Российской Федерации, учитывая ситуацию на региональных и местных рынках труда можно платить разную заработную плату (**принцип: за чем платить больше, если работник согласен работать за меньшие деньги**), косвенно это приводит к использованию заемного труда и/или иностранной рабочей силы;

- менеджмент организации должен иметь возможность получения бонусов, а акционеры – дивиденды; выплаты рядовым работникам за результаты эффективной работы организации – не обязательны.

### Слайд 7 (подходы к формированию систем оплаты труда, продолжение)

С точки зрения профсоюзов система оплаты труда должна отвечать следующим критериям:

- быть понятной рядовому работнику;
- не быть дискриминационной, т.е. за один и тот же труд платить одинаковую заработную плату;
- быть справедливой, т.е. не ущемлять права одних категорий работников относительно других;
- быть мотивирующей, т.е. при увеличении объема работы и/или повышении ее качества заработная плата должна увеличиваться;
- не связывать напрямую текущие результаты труда рядового работника с задачами, поставленными менеджменту;
- при положительном финансовом результате работы организации иметь право на получение дополнительных выплат.

Исходя из разнонаправленности подходов работодателей и профсоюзов к оплате труда реальная система оплаты труда часто является компромиссом между интересами бизнеса и работников.

### Слайд 8 (системы оплаты труда, применяемые в РФ)

Какие же «системы оплаты труда» применяются в Российской Федерации.

Системы оплаты труда классифицируются на:

#### 1) Тарифная система оплаты труда:

- **сдельная система оплаты труда:**
  - прямая сдельная система оплаты труда;
  - сдельно-премиальная система оплаты труда (осн.);
  - сдельно-прогрессивная система оплаты труда;
  - косвенно-сдельная система оплаты труда;
- **аккордная система оплаты труда:**
  - простая аккордная система оплаты труда (общая сумма вознаграждения по действующим нормам и сдельным расценкам, которые устанавливаются сразу на весь объем работ и должны быть выполнены в срок);

- аккордно-премиальная оплата труда (за срочное или качественное выполнение работ выплачивается дополнительная премия).

- **повременная система оплаты труда:**
  - простая повременная система оплаты труда;
  - повременно-премиальная система оплаты труда (осн.).

2) **Бестарифная система оплаты труда.**

**Слайд 9 (системы оплаты труда, применяемые в РФ, продолжение)**

3) **Смешанная система оплаты труда:**

- **система на основе коэффициента трудового участия** (зависимость от конечных результатов работы коллектива, доля работника во всем коллективном фонде оплаты труда, не устанавливая твердого оклада или тарифной ставки, доля определяется на основе квалификационного уровня работника, коэффициента трудового участия и отработанного времени);

- **система «плавающих» окладов (система «грейдов», система «эффективных контрактов»)** (с учётом итогов работы (или планируемой «важности» работы) за данный учетный период (месяц, квартал, год) в следующем учетном периоде для работников назначаются новые должностные оклады, которые повышаются/снижаются за каждый процент роста/снижения каких-либо показателей);

4) **Иные системы оплаты труда:**

- **комиссионная система оплаты труда** (определяется как фиксированный процент с доходов от реализации товаров, продукции, работ и услуг);

- **дилерская система оплаты труда** (работник за свой счет приобретает товары, чтобы самостоятельно их реализовать, а размер заработной платы работника представляет собой разницу между ценой, по которой работник закупил товары и ценой, по которой он их реализовал покупателям);

- **другие.**

**Слайд 10 (на что следует обращать внимание ПК ППО)**

Обращаю Ваше внимание, на что следует обращать внимание ПК ППО при анализе заработной платы, систем оплаты и мотивации труда работников (далее – Документ) (на уровне организации, филиала, структурного подразделения), особенно при их принятии впервые или внесении в них изменений и дополнений):

1) на соответствие Документа трудовому законодательству;

2) не ухудшает ли Документ положение работников, в том числе, не приведет ли его применение:

- к уменьшению общих размеров оплаты труда (могут вводиться ограничения, например, по размеру сдельного приработка, размеру КТУ и др.);

- к отмене/уменьшению каких-либо выплат (доплат, надбавок и др.), в том числе мотивирующих выплат (различные виды премий);
- к установлению зависимости выплат от обстоятельств, на которые работник повлиять не может (например, при установлении показателей премирования);
- к увеличению периода ожидания выплат (например, премия выплачивается не месяц-в-месяц, а на один – три месяца позже);

**Слайд 11 (на что следует обращать внимание ПК ППО, продолжение)**

- к зависимости от внешних факторов (например, одобрение выплаты вышестоящей организацией, зависимость от перечисления средств сторонним контрагентом и др.);
- усложнению оформления выплат (например, наличие избыточных подтверждающих справок или утверждение выплаты комиссией, которой трудно собраться в нужные сроки);

3) не устанавливается ли зависимость выплат только в пределах ФОТ (при этом, правила установления ФОТ или не определены, или некорректны);

4) не предусмотрена ли корректировка ФОТ вышестоящей инстанцией в отчетном периоде или даже после его окончания;

5) не устанавливается ли зависимость выплат от единоличного решения руководителя (т.е. без предварительного разбора, без мнения комиссии, без участия представителя ППО).

Также следует обращать внимание, на соответствие Документа действующим Документам, принятым ранее с учетом мотивированного мнения ППО.

**Слайд 12 (действия ППО по контролю оплаты труда в ОАО «РЖД»)**

В этих целях, для примера, если взять ОАО «РЖД», то работники Департамента социального партнерства, труда и заработной платы Аппарата ЦК Профсоюза:

- ежемесячно и нарастающим итогом анализируют уровень заработной платы как номинальной (т.е. фактически начисленной) так и реальной (т.е. с учетом инфляции) как в целом по компании и по отдельным ее филиалам;
- ежемесячно и нарастающим итогом анализируют заработную плату работников компании в сравнении с заработной платой в целом по Российской Федерации;
- ежеквартально и нарастающим итогом анализируют заработную плату работников массовых профессий и производственных групп компании;
- за первое полугодие и год в целом анализируют заработную плату работников компании по сравнению с заработной платой работников других организаций в разрезе каждого из субъектов Российской Федерации;

- в режиме постоянного мониторинга осуществляют контроль за выполнением «зарплатных» норм коллективного договора.

Проблемные вопросы выносятся на рассмотрение профсоюзного комитета ППО ОАО «РЖД», Президиума Профсоюза и Пленумов ЦК РОСПРОФЖЕЛ для принятия мер.

### Слайд 13 (задачи и действия РОСПРОФЖЕЛ в области оплаты труда)

При рассмотрении вопросов заработной платы РОСПРОФЖЕЛ и профсоюзные организации должны придерживаться:

- **Основных направлений деятельности РОСПРОФЖЕЛ на 2016 - 2020 годы (приняты на XXXII съезде РОСПРОФЖЕЛ), в которых в области оплаты труда работников предусмотрено: добиваться повышения уровня реальной заработной платы, увеличения доли постоянной части заработной платы в её структуре, проведения ежегодной индексации заработной платы на уровне роста потребительских цен на товары и услуги;**

- **норм по оплате труда, согласованных с работодателями в отраслевых и иных соглашениях и коллективных договорах;**

- **позиции ФНПР (поддерживаемой РОСПРОФЖЕЛ) – о ежегодном увеличении размеров МРОТ и реальной заработной платы; что в МРОТ не должны включать компенсационные и стимулирующие выплаты и пр.**

С целью контроля за ситуацией с заработной платой Профсоюзом и ППО проводится постоянный мониторинг ситуации и аналитическая работа.

На портале «Российская общественная инициатива» РОСПРОФЖЕЛ выступил с инициативой о ежегодной индексации работодателями заработной платы работников в размере фактической инфляции. Инициатива была поддержана, но на уровне Правительства и работодателей была, по сути, заблокирована.

### Слайд 14 (система оплаты труда в ОАО «РЖД»)

Для примера можно остановиться на системе оплаты труда работников филиалов и структурных подразделений ОАО «РЖД», которая включает в себя следующие документы в области оплаты и мотивации труда, сформированные при участии РОСПРОФЖЕЛ и ППО ОАО «РЖД» РОСПРОФЖЕЛ:

- **Положение о корпоративной системе оплаты труда работников филиалов и структурных подразделений ОАО «РЖД»;**

- **Положение о корпоративной системе премирования работников филиалов ОАО «РЖД»;**

- **около 20 мотивационных положений, в том числе:**

**Положение о выплатах работникам ОАО «РЖД» единовременного вознаграждения за преданность компании (ежегодно выплачивается более 17 млрд. руб.);**

**Положение о вознаграждении работников структурных подразделений филиалов ОАО «РЖД» за обеспечение безопасности движения (ежегодно выплачивается 2,8 млрд. руб.);**

**Положение о присвоении классовых званий работникам филиалов ОАО «РЖД»;**

**- Положение о порядке установлении зональных надбавок (ежегодно ФЗП на эти цели дополнительно увеличивается в среднем на 0,8 млрд. руб.);**

**- Положение за реализацию экономически эффективных проектов бережливого производства (в среднем ежегодно выплачивается свыше 360 млн. руб. при эффекте более 1,7 млрд. руб.) и пр.**

### **Слайд 15 (действия ППО ОАО «РЖД» по увеличению выплат)**

**Результативность действий ППО ОАО «РЖД» РОСПРОФЖЕЛ по дополнительным выплатам можно увидеть на конкретных примерах:**

- по итогам за 2017 и 2018 годы **выплачено единовременное поощрение за повышение эффективности работы** (за перевыполнение задания по росту производительности труда), соответственно 7,3 и 2,7 млрд. руб.;

- в 2019 году **заработная плата доиндексирована с 1 марта** (за 2018 год) на 0,6 %; с 1 июля **проведена внеочередная индексация заработной платы** на 2,0 %;

- с 2019 года **установлена стимулирующая надбавка** в размере 10 % должностного оклада (месячной тарифной ставки) работникам подразделений, расположенных на Байкало-Амурской магистрали;

- с 2019 года **увеличен размера единовременном вознаграждения за стаж работы в районе Байкало-Амурской магистрали;**

- с 2018 года со 150 до 200 рублей **увеличен размер суточных за каждый день обучения работникам**, направляемым на подготовку и переподготовку по рабочей профессии;

- с 2019 года **увеличены размеры компенсационных выплат (суточных) работникам локомотивных бригад пригородного движения** при работе по технологии с применением двух отдыхов за поездку;

- с 2019 года работникам локомотивных бригад пригородного движения **для получения компенсационных выплат берется в расчет продолжительность всей поездки**, а не только та ее часть, когда поезд следует с пассажирами и др.

### **Слайд 16 (действия ППО ОАО «РЖД» по защите от снижения зарплаты)**

**Результативность действий ППО ОАО «РЖД» РОСПРОФЖЕЛ по защите работников от снижения заработной платы можно увидеть на конкретных примерах:**

- в ЦДИ и ЦМ **внесены изменения в Положение о премировании** (соответственно, работников дистанций пути, органов управления) в части доработки показателей для минимизации рисков по снижению размеров премии;

- из Положения о вознаграждении работников структурных подразделений филиалов ОАО «РЖД» за обеспечение безопасности движения, **исключены пункты, ухудшающие положение работников;**

- в ЦДМВ внесены изменения в Положение о премировании, предусматривающие лишение премии работников локомотивных бригад за незначительные нарушения только за конкретную поездку (смену), а не за весь месяц, как было раньше;

- сохранена выплата единовременного вознаграждения за преданность компании работникам негосударственных (частных) учреждений здравоохранения ОАО «РЖД».

#### **Слайд 17 (задачи ППО ОАО «РЖД» по вопросам зарплат)**

В целях поддержания конкурентоспособности заработной платы железнодорожников на рынках труда ППО ОАО «РЖД» РОСПРОФЖЕЛ ставит задачу в среднесрочной перспективе добиваться:

- ежегодной индексации заработной платы работников в размере не ниже фактической инфляции;

- увеличения коэффициента соотношения заработной платы работников ОАО «РЖД» к средней по Российской Федерации, до параметров, указанных в Долгосрочной программе развития ОАО «РЖД» до 2025 года, утвержденной Распоряжением Правительства Российской Федерации от 19 марта 2019 г. № 466-р (К = 1,35);

- доведения ставки рабочего 1-го разряда, не связанного с движением поездов до размеров не ниже МРОТ;

- повышения реального размера заработной платы работников рабочих профессий для конкурентоспособности на рынках труда (в том числе в Москве, Санкт-Петербурге и др.);

- принятия рамочного Положения, предусматривающего ежегодное рассмотрение вопроса о поощрении работников ОАО «РЖД» за повышение эффективности работы компании;

#### **Слайд 18 (задачи ППО ОАО «РЖД» по вопросам зарплат, продолжение)**

- установления процентных надбавок к заработной плате молодым работникам (до 35 лет), проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях с первого дня работы в полном размере без учета времени проживания в данных районах, в том числе и в тех субъектах Российской Федерации, где это не предусмотрено нормативными документами соответствующего субъекта);

- увеличения размера суточных при служебных командировках;

- оплаты технической учебы, проводимой дистанционно;

- оплаты «переотдыха» и обязательных инструктажей работникам локомотивных бригад;

- сохранения ежегодных выплат за обеспечение безопасности движения;

- не допускать принятия локальных нормативных актов, ухудшающих положение работников в области оплаты и мотивации труда.

**Слайд 19 (действия по вопросам оплаты труда в различных организациях)**

Профсоюз и организации РОСПРОФЖЕЛ проводит практические действия по повышению уровня заработной платы работников путем:

- контроля роста номинальной заработной платы (во всех организациях);
- контроля роста реальной заработной платы (в организациях, где нет снижения объемов работы);
- контроля реализации Указа Президента России от 7 мая 2012 года № 597 и принятой для его реализации Правительством РФ «дорожной карты» в части соотношения заработной платы работников к уровню заработной платы в соответствующем субъекте РФ ( $K = 2$  для работников ППС высшего образования,  $K = 1$  для работников ППС среднего профессионального образования) (учреждения образования);
- контроля ежегодной индексации заработной платы бюджетников, не относящихся к ППС, на уровне инфляции (учреждения образования и здравоохранения);
- добиваться ежегодной индексации заработной платы работников (организации транспортных строителей, АО «Первая нерудная компания», АО «Издательский дом «Гулок» и др.);

**Слайд 20 (действия по вопросам оплаты труда в различных организациях, продолжение)**

- добиваться установления доплат и надбавок за работу с коронавирусными больными (учреждения здравоохранения);
- добиваться установления надбавок за условия труда при постоянном контакте с пассажирами и гражданами в условиях пандемии (все организации);
- добиваться пересмотра норм положений о премировании, касающихся применения коэффициента готовности к эксплуатации (ООО «ЛокоТех-Сервис»);
- добиваться доведения доли условно постоянной части заработной платы работников в структуре их заработной платы до не менее 60 процентов (учреждения образования Росжелдора) и др.

**Слайд 21 (защитные меры в законодательстве РФ)**

**Защитные меры предусмотрены:**

- 1) В Трудовом кодексе Российской Федерации (ТК РФ):
  - ст. 419 – лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой,

административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами;

- **ст. 142** – если выплата заработной платы задержана на срок более 15 дней, работник может воспользоваться правом, предусмотренным, и приостановить работу до момента ее выплаты. Об этом он должен письменно известить работодателя;

- **ст. 236** – при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации). Минимальный размер компенсации должен быть **не ниже 1/150** действующей в период задержки ключевой ставки Банка России.

### Слайд 22 (защитные меры в законодательстве РФ, продолжение)

2) В кодексе Российской Федерации об административных правонарушениях (КоАП РФ):

- **ст. 5.27** – лица, допустившие нарушение трудового законодательства, в том числе задержку выплаты заработной платы, могут быть привлечены к административной ответственности;

- **п. 3 ст. 4.5 и п. 2 ст. 5.27** – повторное в течение года нарушение законодательства о труде должностным лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет ...

3) В Уголовном кодексе Российской Федерации (УК РФ):

- **ст. 145.1** – ответственность за невыплату заработной платы может быть возложена на руководителя организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения) – **в случае частичной невыплаты** (осуществление платежа в размере менее половины суммы, подлежащей выплате) свыше трех месяцев заработной платы ... - **штраф в размере до 120 тыс. руб. или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до одного года; лишение права занимать определенные должности или осуществлять определенную деятельность на срок до одного года; лишение свободы на срок до одного года;**

### Слайд 23 (защитные меры в законодательстве РФ, продолжение)

- **в случае полной невыплаты свыше двух месяцев** заработной платы или выплаты заработной платы свыше двух месяцев в размере ниже установленного федеральным законом МРОТ – **штраф в размере от 100 тыс. до 500 тыс. руб. или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до трех лет; лишение свободы на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или осуществлять определенную деятельность на срок до трех лет или без такового;**

- **если невыплаты (частичная или полная) повлекли тяжкие последствия** – **штраф в размере от 200 тыс. до 500 тыс. руб. или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного года до трех лет; лишения свободы на срок от двух до пяти лет с лишением права**

занимать определенные должности или осуществлять определенную деятельность на срок до пяти лет или без такового.

**Слайд 24 (контроль за полнотой и сроками выплаты зарплаты)**

**Органы и организации, которые в соответствии с законодательством осуществляют защитные меры по вопросам заработной платы:**

- 1) Самозащита работником своих трудовых прав путем отказа от работы по причине невыплаты ему заработной платы (ст. 379 ТК РФ).**
- 2) Комиссию по трудовым спорам (гл. 60 ТК РФ).**
- 3) Профессиональные союзы (профсоюзные органы всех уровней, правовая инспекция труда в лице штатных и внештатных правовых инспекторов труда) (гл. 58 ТК РФ. ФЗ от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).**
- 4) Федеральная служба по труду и занятости в лице ее территориальных органов (государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации) (гл. 57 ТК РФ).**
- 5) Органы прокуратуры (Закон от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации»).**
- 6) Судебные органы (ФКЗ от 31.12.1996 № 1-ФКЗ «О судебной системе Российской Федерации», ФЗК от 07.02.2011 « 1-ФКЗ «О судах общей юрисдикции в Российской Федерации»).**

**Слайд 25 (Спасибо за внимание)**

Спасибо за внимание!