

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
<b>ГЛАВА 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ЗАЩИТНОЙ ФУНКЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОЮЗОВ</b>	
1.1. Правовое положение профессиональных союзов в сфере труда.....	7
1.2. Понятие и содержание защитной функции профессиональных союзов...	11
1.3. Формы реализации защитной функции профессиональных союзов .....	21
<b>ГЛАВА 2. ЗАЩИТА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ СОЮЗАМИ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ ПРИ ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА</b>	
2.1 Защита профессиональными союзами индивидуальных трудовых прав работников при расторжении трудового договора.....	34
2.2. Защита профессиональными союзами индивидуальных трудовых прав работников при изменении трудового договора.....	54
<b>ГЛАВА 3. ЗАЩИТА ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ НА ПРИМЕРЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КРАСНОЯРСКОЙ КРАЕВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.....</b>	<b>67</b>
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	79
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	86

## Введение

В условиях политических и экономических преобразований в России происходят сдвиги и в социальной жизни. Меняются формы собственности, поляризуются интересы различных социальных групп, углубляется дифференциация населения по уровню жизни и имущественному положению, растет безработица. Большое количество людей ощущают неуверенность в завтрашнем дне и свою незащищенность. Естественны в этих условиях надежды на профессиональные союзы как организацию, призванную защищать трудовые права работников. Потребность защиты прав в сфере труда особенно актуальна в современный период, обнаживший социально-экономические противоречия.

В условиях усиления противоположностей интересов сторон трудового договора все большее значение приобретает договорной характер их регулирования. В связи с этим возрастает значимость представительства интересов работников в сфере труда профсоюзами.

Именно профсоюзы во всем мире исторически стали первой, реально доступной широким массам трудящихся формой их организации, призванной представлять их интересы и защищать трудовые права.

Учитывая, что ключевым правом профсоюзов в сфере труда, закрепленным Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ, является представительство и защита трудовых прав работников, важным представляется не только изучение общей характеристики защитной функции профессиональных союзов, но и как профессиональные союзы защищают индивидуальные трудовые права работников при расторжении и изменении трудового договора, что они при этом учитывают.

В данной работе автор предлагает рассмотреть защиту индивидуальных трудовых прав работников на примере деятельности Профсоюзов работников

Агропромышленного комплекса Российской Федерации.

В настоящей бакалаврской работе исследование представительства и защиты в трудовом праве позволяет выявить степень их разработанности в отраслевой науке, многоаспектность понимания их сущности, подчеркнуть их особенности.

Представительство профсоюзов как одно из основных направлений их деятельности, которое они выполняют в силу своей социальной природы и предназначения, наиболее ярко проявляется в социальном партнерстве. Представительская функция профсоюзов тесно связана с защитной; они не могут существовать друг без друга. Используя право представительства, профсоюз активно реализует свою защитную функцию, которая является важнейшей гарантией трудовых прав работников.

Одной из активных форм защиты трудовых прав работников и профилактики от трудовых правонарушений, широко применяемой профсоюзами, но недостаточно известной работникам, а порой и даже юристам, является контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

*Эмпирической основой* для осуществления теоретических выводов и обобщений, сделанных в работе, стали: законодательные акты регламентирующие деятельность профсоюзов, профсоюзные акты Федерации независимых Профсоюзов России, отраслевого Профсоюза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации.

*Целью исследования* бакалаврской работы является: рассмотрение представительства и защиты профсоюзами индивидуальных трудовых прав работников при расторжении и изменении трудового договора, выявление проблем и противоречий.

В соответствии с поставленной целью автор видит перед собой следующие задачи:

1. Определить и дать общую характеристику защитной функции профессиональных союзов.
2. Определить основные формы реализации защитной функции профессиональных союзов.
3. Изучить и представить теоретические аспекты и деятельность профессиональных союзов по защите индивидуальных трудовых прав работников при расторжении и изменении трудового договора.
4. Выявить основные проблемы по выбранной теме.

С учетом того, что большинство прав профсоюзов предусмотрено именно в сфере труда, *предметом* исследования бакалаврской работы является защита индивидуальных трудовых прав работников посредством реализации защитной функции и представительства.

Изучением и анализом представительства и защиты, трудовых прав занимались многие ученые и практики. Поэтому теоретической основой исследования составили труды К.К. Гасанова, М.О. Буянова и О.В. Смирнова, Т.Ю. Коршуновой, А.М. Лушникова, М.В. Лушниковой, И.О. Снигиревой, С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова, А.И. Цепина, В.Н. Толкуновой, А.А. Асалиева, Д.А. Никонова, А.В. Стремоухова, В.М. Догадова. Количество работ, относящихся к выбранной мною теме, свидетельствует о высоком интересе к ней, ее проблемам и актуальности.

Представительство и защита трудовых прав работников – это основные функции профсоюзов, поэтому исследование и развитие различных форм защиты и представительства профсоюзами трудовых прав работников является актуальной как для профсоюзов и их объединений, так и для работников. Интересно это и для юридической науки.

*Методы исследования* определены в соответствии с целью и задачами бакалаврской работы. Общая характеристика защитной функции профессиональных союзов, в том числе, защиты индивидуальных трудовых прав работников, базируется на сравнении и анализе содержания текстов Закона «О

профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – «Закон о профсоюзах») и Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), на толковании норм и непосредственного восприятия исследователя.

При изучении обозначенной темы работы выделяется ряд проблем, среди которых можно назвать: несовершенство российского законодательства; наличие коллизионных норм в содержании права представительства и защиты профсоюзами трудовых прав.

Теоретическая значимость данной работы заключается не только в расширении знаний о профсоюзах, их основных функциях, но и выявлении противоречий законодательства и возникающих в деятельности проблем. Практическая значимость работы определяется разработанными предложениями по изменению норм законодательства, регулирующего основные права профсоюзов.

Бакалаврская работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников.

## **Глава 1. Общая характеристика защитной функции профессиональных союзов**

## **1.1. Правовое положение профессиональных союзов в сфере труда**

Человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина – обязанность государства (ст. 2 Конституции РФ). В соответствии со ст. 45 Конституции РФ государственная защита прав и свобод человека и гражданина в Российской Федерации гарантируется, и каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

Человек и гражданин в России наделен большим объемом прав и свобод, среди которых важное место занимают трудовые права. Трудовой Кодекс РФ закрепляет в ст. 21 широкий круг прав работника, к числу которых относит право на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом способами, а также право на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров. Более того, ст. 30 Конституции РФ гласит: «Каждый имеет право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов». Такое право закреплено международным законодательством лишь с 1966 г. Оно является одним из важнейших прав человека, признанных Международным пактом о гражданских и политических правах (ООН, от 16 декабря 1966 г.), который в п. 1 ст. 22 провозглашает, что «каждый имеет право на свободу ассоциации с другими, включая право создавать профсоюзы и вступать в таковые для защиты своих интересов».

Конституционная норма и положения международных правовых актов о праве создавать профсоюзы нашли свое развитие в Федеральном законе « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Этот Закон дал определение профсоюзам и закрепил за ними целый ряд прав и гарантий в нормотворчестве и правоприменении, в защите и представительстве прав работников, в контроле за соблюдением трудового законодательства, в

разрешении трудовых споров.<sup>1</sup>

Таким образом, в международных документах уделяется большое внимание закреплению права граждан на объединение в профсоюзы.<sup>2</sup>

Профсоюзы представляют собой добровольные независимые общественные организации, объединяющие работников, связанных общими интересами по роду их деятельности, как в производственной, так и в социальной сфере.<sup>3</sup>

Федеральный Закон от 12 января 1996 года «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» дает легальное понятие профсоюзам – добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально – трудовых прав и интересов.

Профсоюзы рассматриваются в качестве специфических субъектов правовой деятельности.<sup>4</sup> Их статус (правовое положение) определен законодательством, которое устанавливает общую право — и дееспособность профсоюзов, основные (статутные) права и обязанности, а также гарантии их осуществления.<sup>5</sup>

Права профсоюзов в сфере труда - основная часть их правового статуса, то есть совокупности предусмотренных законодательством их прав и обязанностей

---

<sup>1</sup> Никонов Д.А., Стремоухов А.В. Трудовое право: Курс лекций. М.: Норма, 2007. С. 62.

<sup>2</sup> Всеобщая декларация прав человека, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г. (п. 4 ст. 23); Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г. (п. 1 ст. 8); Международный пакт о гражданских и политических правах 1966 г. (п. 1 ст.22); Европейская социальная хартия (ст. 5); Конвенция МОТ № 87 «О свободе ассоциации и защите прав на организацию» 1948 г; Конвенция МОТ № 98 «О применении принципов права на организацию и ведение коллективных переговоров» 1949 г. и др.

<sup>3</sup> Амаглобели Н.Д. Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / Н.Д. Амаглобели [и др.]. М.: ЮНИТИ — ДАНА, 2010.С. 66.

<sup>4</sup> Буянова М.О., Смирнов О.В. Трудовое право: учебник для бакалавров. Москва: РГ — Пресс, 2015. С. 435.

<sup>5</sup> Буянова М.О., Смирнов О.В. Трудовое право: учебник для бакалавров. Москва: РГ — Пресс, 2015. С. 112.

во всех областях.<sup>6</sup>

Помимо прав в сфере труда, профсоюзы обладают обширными правами в сфере действия других отраслей права: прежде всего, правами юридического лица (в том числе правом собственности); правом по участию в обеспечении занятости; в управлении государственными социальными фондами и др.<sup>7</sup>

В нормативных правовых актах закреплены права, а не требования к профсоюзам.<sup>8</sup> Права профсоюзов, установлены Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», не идентичны установленным в ТК РФ. В главе 58 ТК РФ закреплены только отсылочные нормы, которые регламентируют права профсоюзов как представителей работников.<sup>9</sup>

*Индивидуальные права и интересы* профсоюзы вправе и обязаны защищать тогда, когда работник является членом этой организации. Вместе с тем закон не запрещает профсоюзам встать на защиту и тех, кто не состоит в этой организации, по их просьбе или по собственной инициативе.<sup>10</sup>

Когда же речь идет о *коллективных правах и интересах* работников, право профсоюзов на представительство всех работников, занятых у работодателя, ТК РФ не ставит в зависимость от их членства в этой общественной организации.<sup>11</sup>

---

<sup>6</sup> Снигирева И.О. Очерки трудового права России. История и современность. Том III. Развитие трудового права Российской Федерации С. 138. [Электронный ресурс] / И.О. Снигирева. – Режим доступа: <https://www.book.ru>

<sup>7</sup> Амаглобели Н.Д. Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / Н.Д. Амаглобели [и др.]. М.: ЮНИТИ — ДАНА, 2010. С. 72.

<sup>8</sup> Снигирева И.О. Очерки трудового права России. История и современность. Том III. Развитие трудового права Российской Федерации С. 140 [Электронный ресурс] / И.О. Снигирева. – Режим доступа: <https://www.book.ru>

<sup>9</sup> Коршунова Т.Ю. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами // Трудовое право. 2004. № 6. С. 35.

<sup>10</sup> Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» Ст. 23,148 // [Электронный ресурс]: Справочная правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

<sup>11</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) Ст. 29, 30. // [Электронный ресурс]: Справочная правовая система «Консультант Плюс». – Режим



Общественные отношения с участием профсоюзов регулируются правом в той мере, в какой это необходимо для обеспечения представительства и защиты интересов трудящихся, успешного функционирования профсоюзов и дальнейшего развития общества.<sup>12</sup>

Таким образом, правовое положение профессиональных союзов в Российской Федерации сегодня регулируется Конституцией РФ, ТК РФ, глава 58 которого посвящена защите трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами, Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 года, статья 2 которого определяет, что профсоюз создается для представительства и защиты социально — трудовых прав и интересов его членов, а также законами субъектов Российской Федерации.

Проблема защиты профсоюзами социально — трудовых прав тесно связана с вопросом о функциях профсоюзов. Этот вопрос достаточно подробно исследовался в трудовом праве.

Федеральный Закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» вслед за соответствующим союзным законом 1990 года признал, что основной функцией профсоюзов является защитная функция.

## **1.2. Понятие и содержание защитной функции профессиональных союзов**

Под функцией понимается явление, зависящее от другого и изменяющееся

---

доступа: <http://www.consultant.ru>

<sup>12</sup> Амаглобели Н.Д. Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / Н.Д. Амаглобели [и др.]. М.: ЮНИТИ — ДАНА, 2010. С. 69.

по мере изменения этого другого явления.<sup>13</sup>

Матузов Н.И., и Малько А.В. для сравнения, функциями государства называют основные направления деятельности государства по решению стоящих перед ним целей и задач. Именно в функциях проявляется сущность конкретного государства, его природа и социальное назначение. Содержание функций показывает, что делает данное государство, чем занимаются его органы и какие вопросы они преимущественно решают.

Таким образом, Матузов Н.И., Малько А.В. под функцией призваны отражать ту деятельность государства, которую оно должны осуществлять, чтобы решать поставленные перед ним задачи.<sup>14</sup>

В общей теории права установилось понятие функции как основного направления в деятельности государства по решению задач, стоящих перед государством на определенном этапе его исторического развития, выражающего его сущность и дающего ему предметную социально — политическую характеристику.

Юридические функции — не единственный вид функций, которые выполняет право. Однако если вести речь именно о них, то в качестве таковых принято понимать те направления правового воздействия, где право реализуется через специальные правовые средства, присущие только ему как уникальной нормативной системе.<sup>15</sup>

Функции профсоюзов — это основные, главные направления их деятельности по осуществлению возложенных на них задач, которые определяются главным назначением профсоюзов, как инструмента защиты социально — трудовых прав и интересов граждан, сутью их деятельности в

---

<sup>13</sup> Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка: 80000 слов и фразеологических выражений. / Российская АН; Российский фонд культуры. М.: АЗЪ, 1994. С. 847.

<sup>14</sup> Матузов Н.И., Малько А.В. Теория государства и права: учебник. М.: Издательский дом «Дело» РАНХ и ГС, 2011. С. 55, 56.

<sup>15</sup> Маврина С.П., Хохлова Е.Б. Трудовое право России: учебник. М.: Норма, 2007.С. 68.

данный момент. Их следует отличать от целей и задач профсоюзов. Функции формируются объективно и определяются целями и задачами, стоящими перед профсоюзами.

*Признаками функции профсоюзов являются:* устойчиво сложившаяся предметная деятельность по защите социально — трудовых прав работников; непосредственная связь между сущностью профсоюзов и их социальным назначением, которая реализуется через функции; реализация функций в определенных формах (правовых и неправовых) и методами, присущими профсоюзам.

Исходя из определения, *основными функциями следует считать следующие:*

1. Функция защиты социально — трудовых прав и интересов членов профсоюзов (защитная функция).
2. Представительская функция, тесно связанная с функцией защитной;
3. Функция сотрудничества, реализуемая путем участия Профсоюзов в отношениях социального партнерства.

Также А.И. Цепин выделяет следующие функции профсоюзов:

1. Забота о материальных и культурных интересах работников;
2. Культурно — воспитательная функция;
3. Защита прав и законных интересов работников.<sup>16</sup>

Профессор И.О. Снигирева, выделяя защитную функцию, к числу функций профсоюзов также относит:

1. Содействие экономическому и социальному развитию общества (экономико — социальная функция);
2. Организация международных контактов с профсоюзами других стран и ассоциаций (функция международной солидарности).<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> Цепин А.И., Щиглик А.И. Правовые аспекты деятельности профсоюзов СССР. Цитируемая работа, С. 22 — 31.

<sup>17</sup> Снигирева И.О. Профсоюзы и трудовое право. М. Юридическая литература 1983, С. 11.

Защита профсоюзами трудовых прав работников зависит от успешного осуществления данной организацией своих функций. При решении вопроса о функциях профсоюзов необходимо исходить из целей и задач, которые стоят перед ними.

Деятельность профсоюзов по защите трудовых прав работников является, содержанием защитной функции. Некоторые авторы включают в него также совокупность правовых и неправовых норм, на которых основана эта деятельность.<sup>18</sup> С такой позицией нельзя согласиться. Защитная функция профсоюзов как главное направление их деятельности не может быть совокупностью норм. Права, предусмотренные этими нормами, представляют собой возможности профсоюзов для ее осуществления.

При определении содержания рассматриваемой функции профсоюзов, следует исходить из понятия защиты прав.

Понятие защиты прав можно рассматривать, в широком и узком смысле. В широком смысле оно включает обеспечение их реализации со стороны государства, их охрану и восстановление в случае нарушений уполномоченными органами и организациями, самими субъектами права. В узком смысле предполагает восстановление нарушенного права, возмещение причиненного ущерба и привлечение виновных лиц к ответственности.<sup>19</sup>

Понятие защиты права включает и самозащиту работниками своих трудовых прав. Самозащита является одним из основных способов их защиты (ст. 352 ТК РФ).

---

<sup>18</sup> Гусов Н.К. Материалы международной научно — практ. Конференции. М.:ТК Велби, Изд — во Проспект. 2007.С. 231.

<sup>19</sup> По мнению В.Н. Толкуновой, защита трудовых прав в широком смысле — это реализация защитной функции трудового права, которая в свою очередь отражает защитную функцию государства. В узком смысле — это обеспечение соблюдения трудовых прав, защита, сбережение их от нарушений, в том числе и их профилактика, реальное восстановление нарушенных прав, установление трудовым законодательством, действиями соответствующих органов и их представителей реальной эффективной ответственности работодателей за нарушение трудового законодательства, его неисполнение. (Толкунова В.Н. Трудовое право: Курс лекций. М.: Проспект, 2002. С. 2).

Некоторые авторы рассматривают правомочие на защиту субъективного права как самостоятельное право на защиту, и связывает его с совершенным правонарушением.<sup>20</sup> Это обедняет содержание защиты права, так как право подлежит защите и при угрозе нарушения.

Таким образом, защиту прав, в том числе трудовых, можно определить как деятельность уполномоченных государственных органов, организаций, самих субъектов права по устранению препятствий осуществления прав, пресечению правонарушений, восстановлению нарушенных прав, возмещению причиненного вреда и привлечению виновных лиц к ответственности с использованием совокупности материально — правовых мер, организационных и процессуальных способов.

Одним из основных способов защиты трудовых прав работников является защита их профессиональными союзами.<sup>21</sup>

Защита профсоюзами нарушенного права работника должна иметь место и без его обращения — по инициативе самих профсоюзов. Для работников важно, чтобы их права защищались и без их непосредственного участия.

*Таким образом, содержание защитной функции профсоюзов включает содействие использованию работниками своих прав, охрану этих прав и интересов, пресечение их нарушений, содействие восстановлению нарушенных прав, возмещению причиненного ущерба и инициирование привлечения виновных лиц к ответственности, которые условно можно рассматривать как этапы реализации защитной функции.*

Рассмотрение понятия защиты прав в широком и узком смысле соответствует позиции авторов, различающих защитную функцию профсоюзов в

---

<sup>20</sup> Слюсаренко М. Понятие защиты гражданских прав // Юрист. 2001. № 8. С. 27.

<sup>21</sup> Скачкова Г.С. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). М.: РИОР: ИНФРА — М, 2016. Ст. 352.

широком и узком смысле.<sup>22</sup> В широком смысле под защитной функцией профсоюзов понимается направление их деятельности по выявлению и формированию интересов работников, закреплению, обеспечению, соблюдению их прав и интересов, заботу о повышении их жизненного уровня.<sup>23</sup> К защитной функции в узком смысле или к собственно защитной функции относится направление деятельности по восстановлению нарушенных прав и законных интересов работников, а также привлечению виновных лиц к ответственности.<sup>24</sup>

Профсоюзы защищают как коллективные права и интересы работников в сфере труда, так и индивидуальные. Разграничение защитной функции в широком и узком смысле должно производиться по содержанию деятельности профсоюзов, осуществляемой в защиту этих прав независимо от того, коллективное это право или индивидуальное.

В ст. 2 и ст. 21 ТК РФ приведены не только индивидуальные права собственно работника, но и коллективные права объединений работников, реализуемые посредством их представителей.

Индивидуальные трудовые права работника: право на труд, которое включает право каждого человека свободно выбирать или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности; право на безопасные условия труда, на достойное вознаграждение, на занятость или защиту от безработицы, на ограничение рабочего времени и отдыха; заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, и

---

<sup>22</sup> Снигирева И.О. К вопросу о профсоюзах как субъектах советского трудового права // Проблемы трудового права и права социального обеспечения. М.: Институт государства и права АН СССР. 1975. С. 88; Москаленко Г.К. О функциях советских профсоюзов // Роль советских профсоюзов в регулировании трудовых отношений рабочих и служащих. М.: Профиздат, 1972. С. 49.

<sup>23</sup> Снигирева И.О. Профсоюзы и трудовое право. М.: Юридическая литература, 1983, С. 100.

<sup>24</sup> Москаленко Г.К. Указ. соч. С. 49; Снигирева И.О. Защита профсоюзами прав и законных интересов трудящихся (правовые аспекты) // Советское государство и право. 1973. № 2. С. 99, 102; Снигирева И.О., Явич Л.С. Государство и профсоюзы. М.: Профиздат, С. 108; Шеломов Б.А. Защитная функция профсоюзов в сфере труда // Охрана труда и социальное страхование. 1978. № 11. С. 4.

иными федеральными законами.

Коллективные трудовые права работника: право на участие в управлении организацией в формах, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором; ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений; право работников на: защиту трудовых прав профессиональными союзами; коллективную самозащиту и защиту прав работников (ст. 352 ТК и комментарий к ней); разрешение коллективных трудовых споров; забастовку.

Проанализировав статьи Главы 60 и Главы 61 ТК РФ также можно выделить несколько видов прав, которые можно назвать индивидуальными и коллективными. К индивидуальным правам относятся: восстановление работника на работе (независимо от основания прекращения трудового договора); вопросы об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула, о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы.

Кроме того, к индивидуальным правам можно отнести следующие пункты: об оплате труда, о рабочем времени и времени отдыха, о правомерности изменения работодателем существенных условий трудового договора, об оплате труда, о выплате премий, о предоставлении льгот и преимуществ работнику, об оплате за работу в сверхурочное и ночное время и другие.

Многое из вышперечисленного регулируется непосредственно ТК РФ. А вот вопросы о надбавках, о предоставлении различных льгот работнику необходимо предусмотреть в коллективном договоре.

К коллективным правам можно отнести вопросы по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективного договора, соглашений.

Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 года впервые четко определил, в каком случае и

кого защищают профсоюзы. Профсоюзы их объединения, первичные профсоюзные организации и их органы защищают права и интересы членов профсоюзов по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений. Так, профсоюзы защищают право своих членов свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Системы оплаты труда, формы материального поощрения, размеры тарифных ставок (окладов), а также нормы труда устанавливаются работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями) по согласованию с соответствующими профсоюзными органами и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях.<sup>25</sup>

Профессиональные союзы вправе защищать интересы своих членов по вопросам трудового договора (контракта), определении режимов рабочего времени и времени отдыха, графиков сменности и оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, непосредственно участвуют в установлении и изменении условий труда, решают вопрос о согласовании в исключительных случаях сверхурочных работ.<sup>26</sup>

Основным направлением деятельности профсоюзов является выполнением ими функций представительства и защиты. В соответствии с законодательством профессиональные союзы являются представителями работников, состоящих в профсоюзе, и защищают их права и интересы по вопросам трудовых и связанных с трудом отношений. В области коллективных споров профсоюзы представляют и защищают интересы работников независимо от членства в профсоюзах в

---

<sup>25</sup> Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10 — ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями) [Электронный ресурс]: Справочная правовая система «Консультант Плюс». — Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

<sup>26</sup> Там же п.1 ст. 19.



случае наделения их полномочиями на представительство в установленном законом порядке.<sup>27</sup>

Профсоюзное *представительство* рассматривают и как элемент их защитной функции, и как общее право для профсоюзов любого уровня, организационно — управленческую форму их деятельности.<sup>28</sup>

Также профсоюзное *представительство* является одной из основных функций профсоюзов и выражается в деятельности по выражению интересов работников на всех уровнях в государственных и общественных органах и собственно на конкретном предприятии, в учреждении или организации. Так, посредством представительства устанавливаются дополнительные по сравнению с законодательством льготы и услуги (например, по социальному обслуживанию, социальному обеспечению, дополнительному медицинскому страхованию) не только в коллективном договоре, но и других локальных нормативных актах.<sup>29</sup>

Термин *представительство* может трактоваться весьма широко как выражение чьих — либо интересов, совершение каких — либо действий в силу имеющихся оснований одним лицом в интересах и от имени другого лица. Один из юридических словарей определяет *представительство в праве* как «правоотношение, в соответствии с которого одно лицо (представитель) на основании имеющегося у него полномочия выступает от имени другого (представляемого), непосредственно создавая (изменяя, прекращая) для него права и обязанности».<sup>30</sup>

Общее понятие *представительства* дается в ст. 182 ГК РФ. Согласно этому определению *представительство есть правоотношение, в силу которого одно лицо может совершать юридические действия от имени другого лица. Эти*

---

<sup>27</sup> Буянова М.О., Смирнов О.В. Трудовое право: учебник для бакалавров. Москва: РГ — Пресс, 2015. С. 436, 437.

<sup>28</sup> Никонов Д.А., Стремоухов А.В. Трудовое право: Курс лекций. М.: Норма, 2007. С. 71.

<sup>29</sup> Асалиева А. М. Экономика труда: учебник / А. М. Асалиева. М.: ИНФРА — М, 2014. С. 301.

<sup>30</sup> Юридический энциклопедический словарь. М., 1984. С. 284.

действия могут осуществляться в силу *полномочия*, основанного на *доверенности*, указании закона либо акте уполномоченного на то государственного органа или органа местного самоуправления. Они непосредственно создают, изменяют и прекращают гражданские права и обязанности представляемого.

Процессуальное представительство, например в судебных органах, будет являться формой осуществления профсоюзами защитной функции, а никак не профсоюзным представительством интересов работников, поскольку направлено на восстановление нарушенных прав работника в судебном порядке.<sup>31</sup>

*Профсоюзное представительство* — это установленное законом право профсоюзов на публичное выражение и согласование интересов работников — членов профсоюзов и иных работников, уполномочивающих их на это, в отношениях с работодателями, в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в органах социального партнерства и иных органах и организациях соответствующего уровня.<sup>32</sup>

*Представительство и защита неразрывно взаимосвязаны. Защита уже предполагает представительство.* Защита предполагает охрану прав, предупреждение их нарушений и восстановление в тех случаях, когда они нарушены. Представительство же направлено на выражение интересов работников и, если это возможно, на нормативное закрепление этих интересов.

Таким образом, защитная функция направлена на содействие профсоюзами реализации прав, предоставленных работникам, непосредственное восстановление профсоюзами нарушенных прав и интересов работников, предупреждение подобных нарушений. Конечным результатом осуществления профсоюзами защитной функции является восстановление нарушенных законных социально — трудовых прав и интересов работников и профилактика

---

<sup>31</sup> Асалиева А. М. Экономика труда: учебник / А. М. Асалиева. М.: ИНФРА — М, 2014. С. 301.

<sup>32</sup> Никонов Д.А., Стремоухов А.В. Трудовое право: Курс лекций. М.: Норма, 2007. С. 73.

подобных нарушений.

Защитную функцию профсоюзов можно определить как основное направление деятельности профсоюзов по реализации предоставленных им законом прав и исполнению обязанностей по защите социально — трудовых прав и интересов граждан — членов профсоюзов.

Помимо того, деятельность профсоюзов направлена на пресечение и устранение противоправных действий или бездействий работодателей и отдельных должностных лиц, нарушающих действующее трудовое законодательство, устранение препятствий в реализации прав и законных интересов работников.

Таким образом, под защитной функцией профсоюзов следует понимать не только саму деятельность профсоюзов по применению и установлению норм, направленную на пресечение трудовых правонарушений, восстановление нарушенных прав, на привлечение к ответственности лиц ответственных за нарушение трудового законодательства, коллективных договоров, соглашений, но и совокупность всех правовых и неправовых норм, предоставленных профсоюзам государством в целях защиты социально — трудовых прав и интересов граждан.

### **1.3. Формы реализации профессиональными союзами защитной функции**

Основные формы реализации профессиональными союзами защитной

функции по отношению к работникам, осуществляемые в соответствии с Федеральным законом от 12 января 1996г. № 10 — ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», закреплены в ст. 370 ТК РФ

В Толковом словаре русского языка<sup>33</sup> под формой понимается способ существования содержания, неотделимый от него и служащий его выражением; внешнее очертание, наружный вид предмета; способ определен как действия или система действий, применяемые при исполнении какой-нибудь работы, при осуществлении чего-нибудь.

Под *формой защиты* большинство исследователей понимают порядок осуществления уполномоченным субъектом деятельности или комплекс внутренне согласованных организационных мероприятий (действий) по защите прав и охраняемых законом интересов, осуществляемых в рамках единого правового режима.<sup>34</sup> Данное высказывание можно дополнить следующим высказыванием В.П. Карташовой: форма и способ защиты образуют тот необходимый состав, с помощью которого потерпевшее от нарушения права лицо добивается желаемого юридического результата в направлении восстановления нарушенного права.<sup>35</sup>

Ю.С. Коренева под способом (порядком) реализации защиты прав называет еще одну ее направленность — понуждение к исполнению обязанности соблюдения и реализации, социальных прав.<sup>36</sup>

Трудовой кодекс РФ устанавливает, что основными способами защиты

---

<sup>33</sup> Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка. М., 2008. С. 534.

<sup>34</sup> Например: Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. СПб., 2006. С. 749; Барышникова Т. Ю. Формы и способы защиты трудовых прав и охраняемых интересов в российском трудовом праве. С. 6; Халиков В. Р. Самозащита в российском трудовом праве: автореф. дис.... канд. юрид. наук. Томск, 2006. С.11—13; Гражданское право: учебник. Ч. 1. 2-е изд. под ред. А. П. Сергеева, Ю. К. Толстого М., 1996. С. 267—268.

<sup>35</sup> Карташова В.П. Современные проблемы соотношения форм и способов защиты, гражданских прав в российской цивилистике: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. СПб., 2005. С. 13—14.

<sup>36</sup> Коренева Ю.С. Развитие общеправового понятия социальной защиты // Вопросы трудового права. 2006. № 9. С. 78—79.

трудовых прав и законных интересов работников являются:

1. самозащита работниками трудовых прав;
2. защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;
3. государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
4. судебная защита (Статья 352).

Помимо этих основных способов защиты трудовые права работников защищаются целым рядом иных способов в рамках социального партнерства в сфере труда. К таким способам защиты трудовых прав относятся, в частности, коллективные переговоры и взаимные консультации представителей работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства, участие представителей работников в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров и др.<sup>37</sup>

Трудовой кодекс РФ четко определил роль профсоюзов в защите трудовых прав работников.<sup>38</sup> Профессиональные союзы вправе применять следующие формы реализации защитной функции профсоюзов: *юрисдикционную и неюрисдикционную*.

В научной литературе *юрисдикционная форма* представлена как деятельность предусмотренных законом органов (государственных органов, общественных организаций) по защите прав и охраняемых законом интересов<sup>39</sup>

Под *неюрисдикционной формой* защиты понимается применение мер

---

<sup>37</sup> Маврина, Е.Б., Хохлова С.П. Трудовое право России: учебник. М.: Норма, 2007. С. 600, 601.

<sup>38</sup> Там же С. 604.

<sup>39</sup> Барышникова Т.Ю. Формы и способы защиты трудовых прав и охраняемых интересов в российском трудовом праве. С. 10; Лушникова М.В., Лушников А.М. Указ. соч. С. 746; Гражданское право: в 4 т. Т. 1: Общая часть: учебник. 3 - е изд. под ред. Е..А. Суханова. М., 2008. С. 325.

(способов защиты) управомоченным субъектом самостоятельно, без обращения к какому-либо органу.<sup>40</sup> В трудовом праве неюрисдикционная форма защиты представлена, например, в виде самозащиты в соответствии со ст. 379 ТК РФ, в гражданском праве — в соответствии со ст. 14 ГК РФ.

Данные формы предполагают защиту нарушенных или оспариваемых прав и такое деление целесообразно только применительно к защите права в узком смысле. Применительно к деятельности профсоюзов, более предпочтительным является деление форм в зависимости от их урегулирования нормами права *на правовые и неправовые*. Для внутриорганизационных отношений характерны неправовые формы. Внешние отношения с органами власти и другими организациями осуществляются как в правовых, так и в неправовых формах.

Правовые формы используются профсоюзами при реализации предоставленных им прав в форме представительства.<sup>41</sup> Правовые формы защиты обозначают термином как организационно правовые формы.<sup>42</sup>

Правовые формы могут быть *общими*, присущими всей деятельности профсоюзов по защите трудовых прав работников, и *специфическими*, свойственными конкретным видам этой деятельности (участия в установлении условий труда, осуществлении контроля за соблюдением законодательства о труде, участии в разрешении трудовых споров).

Общей правовой формой является *представительство профсоюзами интересов работников*, которое осуществляется всеми звеньями профсоюзов.

Другой общей правовой формой реализации защитной функции профсоюзов следует признать *социальное партнерство*.

---

<sup>40</sup> Гусев А.Ю. Формы и способы защиты прав граждан в сфере социального обеспечения. // Журнал российского права. 2016 № 7 С. 125.

<sup>41</sup> Гершанов Е. , Шеломов Б. ФЗМК представитель рабочих служащих // Советские профсоюзы. 1983. № 5. С. 47.; Советское трудовое право. М.: Профиздат, 1983. С. 68 — 69.

<sup>42</sup> Аппаков А.А. Некоторые проблемы реализации защитной функции профсоюзов в переходный период // Правоведение. 1998. № 2. С. 104; Правовые аспекты деятельности профсоюзов СССР. М.: Изд — во «Наука», 1973. С. 157.

Участие сторон в социальном партнерстве осуществляется через созданные ими органы, в частности через комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.<sup>43</sup>

Так, на локальном уровне (на уровне организации) стороны на равноправной основе образуют комиссию, состоящую из их представителей, для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением (ч. 1 ст. 35 ТК РФ).

Профсоюзы, защищая права работников, вступая во взаимоотношения с работодателями, их объединениями, органами власти используют разные формы социального партнерства.<sup>44</sup>

В этих случаях формы социального партнерства выступают в качестве форм защиты трудовых прав работников профсоюзами.

К общим формам реализации защитной функции можно также отнести *организацию и проведение коллективных действий (публичных мероприятий)*.

Коллективные действия проводятся с целью не допустить принятия нормативных актов, ущемляющих трудовые права работников в процессе правотворчества. Это могут быть акции протеста против нарушений трудовых прав работников, акции поддержки требований, выдвинутых в ходе коллективных трудовых споров.

Объектом защиты профсоюзов являются также статутные права в сфере труда.

---

<sup>43</sup> Козлов М.А. Что может профсоюз? // Советник бухгалтера государственного и муниципального учреждения. 2015 № 9. С. 53.

<sup>44</sup> 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.

Для этого им предоставлены права по участию в регулировании условий труда. Правовое регулирование условий труда связано с принятием и действием правовых норм и включает две сферы: широкую — регулирование общих условий труда, и узкую — регулирование индивидуально — конкретных условий труда.<sup>45</sup> Поэтому, участие в установлении условий труда профсоюзы осуществляют по двум направлениям — и в правотворчестве и в правоприменении.<sup>46</sup>

Под *правотворчеством* понимается форма государственной деятельности, направленная на создание правовых норм, а также на их дальнейшее совершенствование, изменение или отмену.<sup>47</sup> В правотворческой деятельности органов власти и работодателя профсоюзы участвуют при принятии нормативных правовых актов, затрагивающих социально—трудовые права работников.

*Законодательством установлены следующие формы участия профсоюзов в правотворчестве:*

1. Законодательная инициатива в субъектах РФ;
2. Согласование нормативных правовых актов в случаях, предусмотренных законодательством, соглашениями, коллективным договором;
3. Принятие правовых актов совместно с профсоюзами;
4. Участие профсоюзов в коллективно — договорном регулировании трудовых отношений реализуется через заключение соглашений и коллективных договоров;

---

<sup>45</sup> Снигирева И. О. Роль советских профсоюзов в регулировании трудовых отношений рабочих и служащих. Материалы теоретической конференции. М.: Профиздат, 1972. С. 107 — 109.

<sup>46</sup> Некоторые авторы в состав правового регулирования включают контроль за соблюдением установленных условий труда (Коршунов Ю. Н. Надзор и контроль профсоюзов за соблюдением трудового законодательства // Тезисы докладов и сообщений на конференции «Новое законодательство о труде (теоретические практические вопросы). М.: ВНИИСЗ, 1973). Однако контроль является средством обеспечения законности и не входит в состав механизма регулирования трудовых отношений.

<sup>47</sup> Пиголкин А. С. Теория государства и права: учебник для бакалавров / А.С. Пиголкин [и др.] М.: Издательство Юрайт, 2013. С.549.



5. Внесение предложений общероссийскими профсоюзами и их объединениями по проектам федеральных законодательных актов, затрагивающих трудовые права работников;<sup>48</sup>

6. Выражение мнения соответствующими профсоюзами по проектам нормативных правовых актов, принимаемых органами исполнительной власти и местного самоуправления, и затрагивающих социально—трудовые права работников;<sup>49</sup>

7. Участие в работе трехсторонних комиссий по регулированию социально—трудовых отношений.

8. Выражение мнения представительным органом работников по проектам локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.<sup>50</sup>

9. Участие в проведении общественной экспертизы проектов федеральных законов и проектов законов субъектов РФ, а также проектов нормативных правовых актов органов исполнительной власти РФ и проектов правовых актов органов местного самоуправления Общественной палатой РФ.

*Участие профсоюзов в применении работодателем установленных условий труда является важной формой реализации их защитной функции.*

*Применение права (правоприменение) – это властная деятельность органов государства (или иных органов по уполномочию государства), которые, используя свои специальные полномочия, издают акты индивидуального значения на основе норм права, решая тем самым по существу те или иные*

---

<sup>48</sup> Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; от 12.01.1996 N 10-ФЗ (последняя редакция) [Электронный ресурс]: Справочная правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> абз. 2 п. 1 Ст. 11.

<sup>49</sup> Там же абз. 3 п. 1. Ст. 11.

<sup>50</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) [Электронный ресурс]: Справочная правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> ч. 2. Ст. 8.

конкретные вопросы многогранной жизни общества.<sup>51</sup>

Целью участия профсоюзов в этой деятельности работодателя является представительство и защита прав и интересов работника в конкретном трудовом правоотношении.

*Участие профсоюзов в правоприменительной деятельности работодателя в настоящее время осуществляется в следующих правовых формах:*

1) Предварительное согласие профсоюзного органа в предусмотренных трудовым законодательством случаях.

Работодатель должен получить предварительное согласие органа, уполномочившего работника на представительство при разрешении коллективного трудового спора, в случаях наложения на него дисциплинарного взыскания, перевода на другую работу и увольнения по инициативе работодателя в период разрешения коллективного трудового спора (ч. 2 ст. 405 ТК РФ).

2) Выражение мотивированного мнения соответствующего выборного профсоюзного органа в предусмотренных трудовым законодательством случаях. К таким случаям Трудовой Кодекс относит принятие решений по вопросам: увольнения работников, являющихся членами профсоюза по п. 2, 3 и п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ и ч. 2 ст. 82 ТК РФ; привлечения работников к сверхурочным работам (ч. 3 ст. 99 ТК РФ), к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ч. 4 ст. 113 ТК РФ).

3) Участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии в качестве члена комиссии, если результаты аттестации могут послужить основанием для увольнения работников (ч. 3 ст. 82 ТК РФ).

Правовой формой осуществления защитной функции профсоюзов и одним из способов обеспечения законности в трудовых отношениях является

---

<sup>51</sup> Пиголкин А.С. Теория государства и права: учебник для бакалавров / А.С. Пиголкин [и др.] М.: Издательство Юрайт, 2013. С.600.

*профсоюзный контроль.*

Часть 1 ст. 19 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10 — ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» устанавливает, что профсоюзы имеют право на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением работодателями, должностными лицами законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора (контракта), рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам в организациях, в которых работают члены данного профсоюза, и имеют право требовать устранения выявленных нарушений.

Все формы защиты профсоюзами трудовых прав работников содержат элементы контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Поэтому, их в определенной мере можно признать формами такого контроля. Осуществляя контроль, профсоюзы защищают трудовые права всех работников, а не только членов профсоюза.

В юридической литературе и практике деятельности профсоюзов различают две основные сферы контроля за соблюдением законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права. Прежде всего, это *контроль за законностью и целесообразностью установления коллективных и индивидуальных условий труда, а также контроль за применением действующих нормативных правовых актов, коллективных договоров и соглашений, регулирующих условия труда.*<sup>52</sup>

Общее право на осуществление контроля принадлежит всем профсоюзным структурам и их органам. Вместе с тем, согласно ч. 2 ст. 19 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10 — ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и

---

<sup>52</sup> Защита профессиональными союзами трудовых прав работников // Справочник председателя профкома 2004., № 6. С. 7.

гарантиях деятельности» они имеют право на создание правовых и технических инспекций труда. Профсоюзные инспекции труда осуществляют контроль за соблюдением трудового законодательства, включая законодательство об охране труда, у работодателей, где работают члены соответствующего профсоюза. Части 3 и 4 ст. 370 ТК РФ право их образования предоставляют только общероссийским профсоюзам и их объединениям, межрегиональным и территориальным объединениям профсоюзов.

*Профсоюзные инспекторы труда* в установленном порядке имеют право беспрепятственно посещать любых работодателей, у которых работают члены данного профессионального союза (объединения профсоюзов) для проведения проверок соблюдения трудового законодательства, законодательства о профессиональных союзах, выполнения условий коллективных договоров, соглашений.<sup>53</sup>

Часть 2 ст. 370 ТК РФ и ч. 1 ст. 19 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10 — ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности») требование профсоюзов, инспекторов труда об устранении выявленных нарушений должно быть рассмотрено работодателем в недельный срок со дня получения

Часть 2 ст. 30 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10 — ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» устанавливает право органов общероссийских профсоюзов, объединений профсоюзов и первичных профсоюзных организаций требовать привлечения к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения любое должностное лицо, нарушающее законодательство о профсоюзах, не выполняющее обязательств по коллективному договору и соглашению. Право общероссийских профсоюзов и их объединений требовать привлечения к ответственности любое должностное лицо, нарушающее законодательство о профсоюзах и не выполняющее

---

<sup>53</sup> Никонов Д.А., Стремоухов А.В. Трудовое право: Курс лекций. М.: Норма, 2007. С. 376.

обязательств по коллективному договору и соглашению не противоречит ТК РФ и подлежит применению.

*Участие профсоюзов в рассмотрении трудовых споров.*

Законодательство предусматривает разные правовые формы участия профсоюзов в рассмотрении трудовых споров в зависимости от того, какой это спор – индивидуальный или коллективный.

*Участие профсоюзов в рассмотрении индивидуальных трудовых споров осуществляется в следующих формах:*

1) непосредственные переговоры с работодателем. Профсоюзы как представители работников участвуют в непосредственных переговорах с работодателем в урегулировании разногласий (ч. 2 ст. 385 ТК РФ).

2) представительство интересов работника в органах, рассматривающих трудовые споры (ст. 46 ГПК, ч. 4 ст. 373, ч. 2 ст. 387, ч. 1 ст. 391 ТК РФ, ст. 23 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10 — ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»). Это представительство осуществляется профсоюзами в комиссиях по рассмотрению трудовых споров (КТС) и судах.

Статья 23 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10 — ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» предусматривает возможность обращения профсоюзов по собственной инициативе с заявлением в защиту трудовых прав работников в органы по рассмотрению трудовых споров. Так, ст. 386 и ч. 1 ст. 387 ТК РФ не предусматривают самостоятельного обращения профсоюзов в КТС. Часть 1 ст. 391 ТК РФ предусматривает возможность подачи заявления в суд в интересах работника в случае несогласия с решением КТС. Но ст. 46 ГПК РФ предусматривает возможность обращения профсоюзов в суд в интересах работника только по его просьбе.

В трудовых отношениях стороны фактически не равны.<sup>54</sup> Процессуальные нормы рассмотрения трудовых споров должны это учитывать. В силу разных причин (страх потерять работу в условиях безработицы, нежелание обострять отношения с работодателем и другие) для работников важно, чтобы их права защищались без их просьбы и работников, должны обладать правом самостоятельного обращения в органы по рассмотрению трудовых споров в защиту прав и интересов работников.

3) свидетельства работников профсоюза об обстоятельствах, имеющих значение для разрешения дела. Такие познания являются доказательством при рассмотрении дела и могут повлиять на решение КТС или суда по спору (ч. 4 ст. 387 ТК РФ, ч. 1 ст. 69 ГПК РФ).

*Участие в рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров профсоюзы осуществляют в правовых формах, предусмотренных ТК РФ:*

1) Выдвижение и направление требований работодателям (их объединениям) профсоюзами и их объединениями. Первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников, имеет право на выдвижение требований работодателю без уполномочия на это (ч. 2 ст. 399 ТК РФ), если она объединяет менее половины работников, то должна быть уполномочена в порядке, установленном Кодексом, для представительства интересов всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне (ч. 1 ст. 31, ч. 1 ст. 399 ТК РФ).

2) Принятие решения о создании примирительной комиссии (ч. 1 ст. 402 ТК РФ). ФЗ от 30 июня 2006 г. № 90 – ФЗ в ст. 402 ТК РФ внесены изменения, устанавливающие процедуру оформления создания примирительных комиссий на локальном и иных уровнях разрешения спора.

3) Заключение соглашения с работодателем о кандидатуре посредника и

---

<sup>54</sup> Рекомендация МОТ «О трудовом правоотношении» от 15 июня 2006. указывает на подчиненность и зависимость работников как на условия, применяемые для установления факта существования трудового правоотношения [Электронный ресурс]: Справочная правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

порядке рассмотрения спора с его участием (ч. 1, 2 ст. 403 ТК РФ).

4) Заключение с работодателем письменного соглашения об обязательном выполнении решений трудового арбитража (ч. 1 ст. 404 ТК РФ).

5) Принятие решения о создании трудового арбитража, его состава, регламента, полномочий. Часть 3 ст. 404 ТК РФ устанавливает, что эти вопросы оформляются соответствующими решениями сторон и государственного органа по урегулированию коллективного трудового спора.

6) Принятие решения об объявлении забастовки (ст. 410 ТК РФ). Статья 14 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10 — ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» предусматривает право профсоюзов на организацию и проведение в соответствии с федеральным законом забастовок.

Кроме рассмотренных форм участие в рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров профсоюзы осуществляют и в других формах, предусмотренных ТК: согласование с работодателем решения, принимаемого примирительной комиссией (ч. 7 ст. 402 ТК РФ); принятие согласованного с работодателем решения или составление протокола разногласий по результатам рассмотрения спора с участием посредника (ч. 4 ст. 403 ТК РФ); участие в качестве представителя работников в рассмотрении спора в трудовом арбитраже (ч. 4 ст. 404 ТК РФ); заключение письменных соглашений в ходе разрешения спора и контроль за их исполнением (ст. 408 ТК РФ); согласование продления сроков проведения примирительных процедур (ч. 6 ст. 402 ТК РФ).

*Неправовые формы реализации защитной функции* предусматриваются во внутрисоюзных документах профсоюзов, а также вырабатываются в результате их деятельности по защите трудовых прав работников. Среди них можно выделить формы, ставшие уже традиционными: *прием и консультирование работников; рассмотрение заявлений и жалоб работников; разработка и утверждение методических материалов и рекомендаций; различные формы информационной работы; совместные обращения профсоюзов и органов*

*государственной власти к работодателям, направленные на защиту трудовых прав работников; публикация открытых писем для привлечения внимания органов власти и работодателей к проблемам, затрагивающим трудовые права и интересы работников и требующим их вмешательства или участия; планирование работы по защите трудовых прав работников (на уровне структурных подразделений организаций профсоюзов и их объединений и в целом по организациям и объединениям профсоюзов).*

Неправовые формы также можно разделить на общие, присущие всей деятельности профсоюзов по защите трудовых прав работников, и на специфические, характерные для отдельных видов их деятельности.

Неправовые формы защиты профсоюзами трудовых прав разнообразны и многочисленны. Рассмотреть их все практически невозможно. Некоторые из них имеют место в деятельности только отдельных профсоюзных организаций.<sup>55</sup> Важной неправовой формой защиты трудовых прав работников могло бы стать ежегодное информирование ФНПР Президента РФ о реализации положений, содержащихся в его ежегодных посланиях.<sup>56</sup>

---

<sup>55</sup> Например, Волгоградским обкомом профсоюза работников народного образования разработан социальный паспорт учреждений образования, который содержит данные о социальных показателях жизни работников, в том числе по оплате и другим условиям труда. Паспорт позволяет собрать данные, которые используются в переговорах с работодателями и органами власти (Александров В. Профсоюзный паспорт социальной напряженности // Солидарность. 2005. № 26. С. 10).

<sup>56</sup> Селезнев А Почему наше правительство «как царь Кощей над златом чахнет»? // Профсоюзы и экономика. 2005. № 6. С. 59.



## **Глава 2. Защита профессиональными союзами индивидуальных трудовых прав при изменении и расторжении трудового договора**

### **2.1. Защита профессиональными союзами индивидуальных трудовых прав при расторжении трудового договора**

Трудовой кодекс РФ определяет, в каких формах работники могут принимать участие в управлении организацией (или предприятием). В частности, законодателем предусмотрена такая форма участия как учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором, соглашениями (ст. 53 ТК РФ).

При этом законодатель возлагает в ряде случаев на работодателя обязанность учитывать мнение профсоюза, тем самым стимулируя возможность обсуждения условий труда и возможность спорных вопросов с представителем работников на локальном уровне социального партнерства.

Трудовой кодекс РФ называет следующие *случаи, когда требуется учесть мнение профсоюза*:

1. при принятии локальных нормативных актов (далее ЛНА) (ст. 8, 372 — 373 ТК РФ);
2. при расторжении трудового договора с членом профсоюза (ст. 81, 373 ТК РФ);
3. иные случаи, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, коллективным договором (ст. 53 ТК РФ).

Итак, рассмотрим более подробно учет мнения профсоюза при расторжении трудового договора.

Учет мнения профсоюза осуществляется при увольнении членов профсоюза ч. 2 ст. 82 ТК РФ по следующим основаниям, установленным ст. 81 ТК РФ в связи с:

1. сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ст. 81 ТК РФ);
2. недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ст. 81 ТК РФ);
3. неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ст. 81 ТК РФ).

Заметим, что согласование с профсоюзом при расторжении трудового договора по указанным основаниям требуется только в тех случаях, когда решается вопрос об увольнении по инициативе работодателя членов профсоюза. Если же речь идет об увольнении работника, не являющегося членом профсоюза, то работодатель избавлен от необходимости обращаться в профсоюз. Этот вывод следует из ст. 30 ТК РФ, в соответствии с которой профсоюзные организации и их органы представляют, как правило, интересы только своих членов, а не всех работников.

При этом порядок (процедура) такого согласования предусмотрен ст. 373 ТК РФ, работодатель направляет в соответствующий выборный орган первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения. Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. При не представлении выборным органом первичной профсоюзной организации своего мотивированного мнения в семидневный срок или представлении немотивированного мнения, работодатель вправе не учитывать мнение первичной профсоюзной организации при принятии решения.

В случае если выборный орган первичной профсоюзной организации выразил мотивированное несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации<sup>57</sup>. Обязанность их проведения возложена на работодателя (ч. 3 ст. 372 ТК РФ).

Целью дополнительных консультаций (переговоров) является достижение сторонами взаимоприемлемого решения. Как показывает практика, такие переговоры продуктивны лишь тогда, когда работодателю не только известна точка зрения профсоюза, но и понятна ее мотивация. Учитывая незначительный срок, который установлен законом для проведения дополнительных консультаций, изложение мотивированного мнения профсоюза в форме, позволяющей оценить его позицию, создает необходимые условия для конструктивных переговоров.

*Результатом дополнительных консультаций может быть:*

1. согласие работодателя с предложением, сформулированным выборным профсоюзным органом (полностью или частично);
2. согласие выборного профсоюзного органа с мнением работодателя (полностью или частично);
3. достижение взаимоприемлемого решения – в ряде случаев путем формулирования совместно (представителями работников и работодателя).

Если согласие между сторонами не достигнуто, стороны в обязательном порядке оформляют протокол (ч. 4 ст. 372 ТК РФ). В случае достижения согласия относительно проекта локального нормативного акта протокол по закону не требуется. Однако представляется целесообразным оформлять протоколом

---

<sup>57</sup> Буянова М.О., Смирнов О.В. Трудовое право: учебник для бакалавров. Москва: РГ — Пресс, 2015. С. 446.

результаты дополнительных консультаций в любом случае (при любом исходе) – это помогает в дальнейшем устранить возникающие разногласия. В ходе данных консультаций стороны могут выработать согласованное решение или констатировать наличие разногласий. При этом за работодателем сохраняется право на принятие управленческого решения незамедлительно после завершения консультаций. Однако, данное решение может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда (часть 3 ст. 373 ТК РФ).

Государственная инспекция труда в течение десяти дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула (ч. 3 ст. 373 ТК РФ).

Не проведение консультаций является нарушением порядка увольнения и основанием для восстановления работника на работу.<sup>58</sup>

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

Верховный Суд РФ в постановлении от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» отметил, что при рассмотрении дел о восстановлении на работе следует иметь в виду, что при реализации гарантий, предоставляемых Кодексом работникам в случае расторжения с ними трудового договора, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом,

---

<sup>58</sup> Курдюмов А. Умейте защищать своих: профсоюзных активистов пытались уволить // Ваше право. 2005. № 7. С. 5.

в том числе и со стороны работников. В частности, недопустимо сокрытие работником временной нетрудоспособности на время его увольнения с работы либо того обстоятельства, что он является членом профессионального союза или руководителем (его заместителем) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборного коллегиального органа профсоюзной организации структурного подразделения организации (не ниже цехового и приравненного к нему), не освобожденным от основной работы, когда решение вопроса об увольнении должно производиться с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации либо соответственно с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

При установлении судом факта злоупотребления работником правом суд может отказать в удовлетворении его иска о восстановлении на работе (изменив при этом по просьбе работника, уволенного в период временной нетрудоспособности, дату увольнения), поскольку в указанном случае работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника.

Наиболее часто нарушения возникают при увольнениях работников *в связи с сокращением штатов*. В основном они связаны с нарушениями установленного порядка высвобождения от должности:

1. внесение изменений в штатное расписание без предупреждения работников о предстоящем увольнении по сокращению штатов;
2. предупреждение работников о предстоящем увольнении без внесения в штатное расписание соответствующих изменений.

Часто работодатель, при освобождении работника от занимаемой должности, не предлагает ему другую имеющуюся работу.

Основная работа по оценке соблюдения работодателем требований законодательства в ходе процедуры сокращения проводится при подготовке мотивированного мнения по вопросу увольнения конкретного работника.

Порядок учета мнения профсоюзного органа установлен в ст. 373 ТК РФ. Нарушение данного порядка увольнения влечет за собой восстановление уволенного работника. *Так, считая свое увольнение противоправным, С. обратилась в суд с иском. Свое обращение истица обосновала тем, что работала химиком-контролером и была уволена по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с сокращением штата, но без учета мнения профсоюзного органа. В ходе рассмотрения дела подтвердился факт членства С. в профсоюзе. Вместе с тем представитель ответчика настаивал на соблюдении процедуры участия профсоюзного органа при увольнении. Однако суд в этом случае встал на сторону работника и мотивировал свое решение следующим образом. Согласно требованию ст. 82 ТК РФ увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мнения профсоюзного органа данной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ. Указанная норма обязывает работодателя при принятии решения о возможном расторжении трудового договора направить в соответствующий выборный профсоюзный орган данной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения. В ходе рассмотрения дела установлено, что администрацией председателю профсоюзного комитета было направлено уведомление о предстоящем сокращении штата на две единицы. При этом в данном документе не было указано, какие конкретно работники подлежат увольнению. Не направлялся также проект приказа об увольнении С. и копии документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении. Суд сделал вывод, что установленная законом процедура увольнения работодателем не была*

*соблюдена, и восстановил С. на работе. Вышестоящий суд не нашел оснований для отмены приведенного решения и оставил его без изменения.*<sup>59</sup>

В силу положений действующего законодательства и сложившейся судебной практики, участие профсоюзного органа в рассмотрении вопросов увольнения работников в связи с сокращением сводится к контролю за выполнением работодателем всех требований законодательства (условий коллективного договора, соглашений) в отношении увольняемых работников и предоставлением им всех установленных гарантий. Возможности гарантированно получать от работодателя экономическое или иное обоснование самого решения о сокращении профсоюзы не имеют, обосновывать свое решение работодатель не обязан. На это указал *Пленум Верховного Суда РФ в п. 10 постановления от 17.03.2004 № 2*, где указано, что исходя из содержания ст. 8, ч. 1 ст. 34, ч. 1 и ч. 2 ст. 35 Конституции РФ и ч. 1 ст. 22 ТК РФ работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка и увольнение персонала). В этой связи суды при рассмотрении дел, связанных с увольнением работников в связи с сокращением, оценивают только основания для увольнения конкретного работника.

Таким образом, задача профсоюзного комитета - тщательно и всесторонне проконтролировать соблюдение работодателем прав работника, предупрежденного об увольнении в связи с сокращением и, в случае выявления нарушений - добиться их устранения, предотвратить увольнение или помочь работнику восстановить нарушенные права в суде.

Профсоюзная организация вправе предложить работодателю провести консультации (ст. 53 ТК РФ) по вопросу сокращения численности или штата, в

---

<sup>59</sup> Судебный вестник Ульяновского областного суда. 2002. № 4 С. 80 – 81.

ходе которых обсудить, в том числе и причины принятия решения о сокращении. Дальнейшие действия следует корректировать исходя из результатов консультаций и полученной информации.

Информация о возможном увольнении работников - членов профсоюза в связи с сокращением численности или штата поступает в профсоюзный комитет заблаговременно. При принятии решения о сокращении и возможном увольнении работников работодатель обязан сообщить об этом в письменной форме в профсоюзный комитет не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ч. 1 ст. 82 ТК РФ). В случае, если решение о сокращении может повлечь массовые увольнения работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, то есть до начала расторжения с работниками трудовых договоров (определение Конституционного Суда РФ от 15.01.2008 № 201-О-П)<sup>60</sup>.

Критерии массового увольнения, которыми должен руководствоваться работодатель, определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях. На территории Красноярского края критерии массового увольнения определены в Соглашении по регулированию социально-трудовых отношений между Правительством Красноярского края, Красноярским краевым союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Красноярского края» и краевыми объединениями работодателей на 2017 – 2019 годы (Краевом трехстороннем соглашении), п. 2.4.:

Считать критериями массового увольнения работников из организаций:

а) увольнение в связи с сокращением численности или штата работников в следующем количестве:

для организаций с численностью до 100 человек:

10 и более человек в течение 30 календарных дней;

---

<sup>60</sup> [Электронный ресурс]: Справочная правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>



30 и более человек в течение 90 календарных дней;  
для организаций с численностью от 101 до 500 человек:

30 и более человек в течение 30 календарных дней;

60 и более человек в течение 90 календарных дней;

для организаций с численностью от 501 до 3000 человек:

50 и более человек в течение 30 календарных дней;

100 и более человек в течение 90 календарных дней;

для организаций с численностью от 3001 и более человек:

50 и более человек в течение 30 календарных дней;

200 и более человек в течение 90 календарных дней;

б) ликвидацию организации (прекращение деятельности работодателем – физическим лицом) с численностью работающих 15 и более человек.

При разработке соглашений могут быть использованы - с учетом территориально-отраслевых особенностей развития экономики и уровня безработицы в регионе - критерии массового увольнения, установленные Постановлением Правительства РФ от 05.02.1993 N 99 "Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения".

В соответствии с ним основными критериями массового увольнения являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией организаций либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период. К ним относятся:

а) ликвидация организации любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращение численности или штата работников организации:

50 и более человек в течение 30 календарных дней;

200 и более человек в течение 60 календарных дней;

500 и более человек в течение 90 календарных дней;

в) увольнение работников численностью 1% от общего числа работающих в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата в

течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5000 человек.

В соответствии с п. 3.5 «Отраслевого соглашения по агропромышленному комплексу Российской Федерации на 2015 - 2017 годы» (утв. Профсоюзом работников агропромышленного комплекса РФ, Минсельхозом РФ, Общероссийским агропромышленным объединением работодателей, Россельхознадзором, Ассоциацией крестьянских (фермерских) хозяйств и сельскохозяйственных кооперативов России 17.12.2014), массовым увольнением считается одновременное сокращение десяти и более процентов от общей численности работников организации.

Получив от работодателя уведомление о сокращении и возможном увольнении работников, профсоюзной организации необходимо сразу же начать собирать и обобщать информацию, которая впоследствии может помочь выявить нарушения в ходе процедуры увольнения и защитить работника. Прежде всего, необходимо отслеживать прием на работу новых работников; увольнение работников, в результате которого в штате остаются вакантные должности, а также переводы работников на другую работу внутри предприятия. Впоследствии эти данные помогут профсоюзному комитету определить наличие возможности трудоустройства высвобождаемых работников.

Профсоюзной организации необходимо провести разъяснительную работу в трудовом коллективе, информируя работников об их правах при сокращении, о полагающихся им в соответствии с законодательством, коллективным договором, соглашением гарантиях и выплатах (выходное пособие, выплаты на период трудоустройства). При этом необходимо предостеречь работников от написания по просьбе работодателя заявлений об увольнении по собственному желанию или по соглашению сторон на невыгодных условиях, ведь в погоне за экономией денежных средств работодатели довольно часто идут на такие уловки.

В качестве документов, подтверждающих соблюдение прав работника, законность его увольнения, профкому необходимо видеть: - копию письменного уведомления работника под роспись о предстоящем увольнении (а если работник отказался расписываться - копию акта об отказе от подписи); - копию уведомления органа службы занятости о предстоящем увольнении работника (работодатель в соответствии с п. 2 ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в РФ» обязан информировать службу занятости о принятии решения о сокращении и о возможном увольнении работников с тем, чтобы служба занятости планировала свои действия по их трудоустройству или профессиональной переподготовке); - документы, подтверждающие рассмотрение работодателем вопроса о преимущественном праве на оставление на работе (ст. 179 ТК РФ) и обосновывающие отсутствие такого права у увольняемого работника; - документы, подтверждающие, что работнику предлагались все имеющиеся у работодателя в данной местности вакантные должности или работы.

*Профсоюз при увольнении по сокращению численности (штата) работников должен:* - проверить выполнение работодателем процедуры уведомления работника при сокращении численности или штата, предусмотренного ст. 180 ТК РФ, о предстоящем увольнении;

- убедиться в правильности применения преимущественного права на оставление на работе, предусмотренного ст. 179 ТК РФ;

- исследовать, исчерпаны ли возможности трудоустройства, предусмотренного ч. 3 ст. 81 ТК РФ;

- выяснить положение и мнение самого работника, подлежащего увольнению по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ;

В силу ч. 1 ст. 179 ТК РФ при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

*При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:* семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Коллективным договором ООО АПК «Уярский мясокомбинат» на 2016 – 2018 годы, помимо, категорий предусмотренных ст. 179 ТК, при сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, при равной производительности труда и квалификации может предоставляться работникам:

- проработавшим в организации свыше 10 (десяти) лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 14-летнего возраста, ребенка инвалида до 18 лет, другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери;
- работники предпенсионного возраста за два года до пенсии;

- не допускать увольнения двух работников из 1 семьи одновременно.

Трудовым Кодексом РФ предусмотрено «расторжение трудового договора по инициативе работодателя» с работником, не прошедшим аттестацию, работодатель может расторгнуть трудовой договор по п.3 ч.1 ст.81 ТК РФ – несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации. Для того, чтобы работника уволить по этому основанию ТК РФ требует наличие следующих юридических фактов:

1. Факт несоответствия занимаемой должности – работник полностью или частично не выполняет все или часть своих обязанностей, или, хотя бы, одну из возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка.

2. Факт несоответствия занимаемой должности подтвержден решением аттестационной комиссии.

3. Работнику предложена в письменной форме другая работа, он отказался от перевода – тоже в письменной форме.

4. Вины работника в невыполнении обязанностей нет, то есть он не может по объективным причинам (недостаточная квалификация) ежедневно выполнять в полном объеме свои обязанности.

5. Причина несоответствия – недостаточная квалификация. Она препятствует продолжению данной работы. Образование, профессия, специальность определяется на основании документов об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний (п.9 Правил ведения и хранения трудовых книжек, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 16 апреля 2003г. № 225).

6. При расторжении трудового договора с работником вследствие его недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, в состав аттестационной комиссии при проведении аттестации, которая послужила основанием для увольнения работника по п.3 ч.1 ст.81 ТК РФ, должен входить представитель от соответствующего выборного профсоюзного органа (ч.3 ст.82 ТК РФ). Основными причинами несоответствия работника занимаемой должности (В соответствии с постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации») являются:

1. нет знаний (Перечень знаний, которыми должен обладать работник определяется по тарифно-квалификационным справочникам или (и) по государственным образовательным стандартам по профессии, направлениям подготовки, специальности);

2. нет умений (применять знания при выполнении функций, определенных трудовым договором);

3. нет навыков (недостаточность профессионального опыта).

Под *аттестацией* работников понимают процедуру, представляющую собой комплексную проверку уровня деловых, личностных, а иногда и морально-нравственных качеств работника по соответствующей должности в современных условиях труда.

Увольнение по основанию, предусмотренному п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ допускается в том случае, если нет возможности перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать все отвечающие указанным требованиям

вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

В состав аттестационной комиссии организации в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа). Данная норма обусловлена требованиями ч. 3 ст. 82 ТК РФ, так как результаты аттестации могут послужить основанием для увольнения работников в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации должен принять объективное решение, при увольнении по результатам аттестации работников (то есть по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), при этом выяснив все обстоятельства, а именно:

- правомерность проведения аттестации работника;
- объективность и легальность работы аттестационной комиссии;
- исполнение работодателем обязанности по предложению увольняемому работнику всех имеющихся вакансий, которые бы он мог занять
- отсутствие дискриминации при проведении аттестации работников.

Если аттестация работника и ее порядок не были предусмотрены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 5 ТК РФ) или же локальными нормативными актами, или если такие локальные нормативные акты были приняты без учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при наличии первичной профсоюзной организации), то увольнение по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не допустимо. Все эти процедуры должен контролировать представитель профсоюза.

Трудовой договор, может быть, расторгнут работодателем в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя вследствие неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание - работодатель обязан направить в соответствующий выборный профсоюзный орган данной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения. *Так, в ходе судебного разбирательства нашло подтверждение нарушение работодателем норм трудового законодательства, выразившееся в отсутствии указания в приказе об увольнении сведений о том, какой конкретно дисциплинарный проступок совершил Б., а также не направление работодателем в профсоюзный орган проекта приказа об увольнении истца и документов, послуживших основанием для увольнения, суд первой инстанции пришел к законному и обоснованному выводу об удовлетворении требований истца об отмене приказа и восстановлении его на работе в должности главного инженера (Кассационное определение Санкт-Петербургского городского суда от 18 апреля 2011 г. N 33-5506/2011).* При этом основании профсоюзный орган обязательно должен проверить, правомерность наложения дисциплинарных взысканий на увольняемого работника, как по процедуре, так и по существу.

Увольнения по выше перечисленным основаниям является наиболее распространенными. Так как при увольнении по данным основаниям наиболее часто нарушаются права работников, в связи, с чем законодательство РФ предусматривает возможность участия профсоюзной организации в принятии решения и предоставляет им соответствующие полномочия.

Другими основаниями увольнения, при которых часто нарушаются права работников, являются *увольнение за прогул, за нарушение требований охраны*



*труда и за иные дисциплинарные проступки.* В данных случаях имеет место разная оценка работодателем и работником причин отсутствия на работе, а также причин совершения дисциплинарного проступка. При увольнении работника по данным основаниям, законодательством учет мнения представительного органа работника (профсоюза) в обязательном порядке не предусмотрен. Однако, так как в данных случаях нужна оценка поведения и причин совершения проступка, полагаю, что мнение профсоюзной организации необходимо учитывать. Считаю, что учет мнения профсоюзной организации в данных ситуациях можно закрепить актами социального партнерства (коллективные договоры, соглашения). Это позволит защитить права работников и оградить работодателя от возможных нарушений трудового законодательства при увольнении по данным основаниям.

Так же, помимо учета мнения профсоюзной организации можно предусмотреть иную форму – *согласие профсоюза*. Отсутствие согласия выборного профсоюзного органа означает абсолютный запрет работодателю на производство действия, на которое требуется согласование. Совершить несогласуемое профсоюзом действие работодатель может, только обжаловав его в суде и получив положительное решение суда. Учет мнения в отличие от отсутствия согласия не подразумевает запрет работодателю на производство действий, однако при несогласии работника данные действия могут быть обжалованы работником или профсоюзом в суде.

Трудовой кодекс РФ указал, что ч. 1 ст. 374 ТК РФ, предусматривающая увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ и п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного

согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. Увольнение по основанию, предусмотренному п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Данная норма устанавливает абсолютный запрет на увольнение указанных работников без строгого соблюдения установленной в ней специальной процедуры прекращения трудового договора, то есть, помимо стандартной процедуры увольнения, еще и обязательного получения согласия вышестоящей профсоюзной организации.

Так, вышестоящим профсоюзным органом для первичных профсоюзных организаций Профсоюза работников АПК, уполномоченным рассматривать на своих заседаниях обращения работодателей за согласием (учетом мотивированного мнения) вышестоящего выборного профсоюзного органа является оперативный коллегиальный орган Профсоюза – Президиум краевого комитета Профсоюза.

Как видно, расторжение трудового договора с руководителями (их заместителями) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним) по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ, может происходить при наличии условий: во-первых, с соблюдением общего порядка увольнения, предусмотренного, в частности, ст. 81, 82 ТК РФ; во-вторых, предварительного

согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа; в-третьих, с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Профсоюзы в своих рекомендациях при проведении отчетов и выборов, в связи с вышеуказанными нормами, рекомендуют избирать в первичных профсоюзных организациях весь состав профсоюзного комитета заместителями председателя. В таком случае профсоюзные лидеры попадают под действие иммунитета по основаниям увольнения, указанным выше и гарантируют их от возможных репрессий работодателя.

В литературе высказано мнение о том, что профсоюзы осуществляют защиту прав и интересов работников при увольнении в том числе и опосредовано через Федеральную инспекцию труда.<sup>61</sup> В соответствии с ч. 7 ст. 370 ТК РФ профессиональные союзы, их инспекции труда при осуществлении защиты прав и интересов работников взаимодействуют с федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Так, взаимодействие Профсоюзов Красноярского края с Федеральной инспекцией труда осуществляется на основании подписанного Соглашения о взаимном сотрудничестве в сфере обеспечения соблюдения трудовых прав работников. Все это осуществляется в целях повышения результативности государственного надзора, а также профсоюзного контроля за соблюдением конституционных норм о защите трудовых прав граждан.

Работодатели не всегда реагируют на законные требования профсоюзных правовых инспекторов труда, встречаются случаи неисполнения работодателями

---

<sup>61</sup>Пастухова И.Л. Сохранили ли профессиональные союзы защитную функцию в трудовых отношениях // Судебно — правовая реформа Российской Федерации: Сборник научных трудов. Омск. 2002. С. 161.

предписаний правовых инспекторов труда профсоюзов. В этих случаях ситуация может быть разрешена вмешательством как Федеральной инспекции труда, так и органов Прокуратуры.

Защита трудовых прав работников профсоюзами является самостоятельным способом защиты трудовых прав работников и не зависит от действий инспекции труда (ст. 352 ТК РФ). Считаю, что одной из основных особенностей ТК РФ является включение в его структуру самостоятельного института (гл. 58), состоящего из норм, посвященных правам профессиональных союзов по защите трудовых прав и законных интересов работников. Эти нормы в основном воспроизведены из Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и получили дальнейшее развитие в ТК РФ. Основные нормы о правах и гарантиях деятельности профсоюзов являются составной частью трудового законодательства, что позволяет защищать их в соответствующем порядке.

Одновременно необходимо отметить ряд новаций, внесенных в главу 58 ТК РФ. Во-первых, наименование главы дополнено словами «и законных интересов», что отвечает целям профессиональных союзов, закрепленных в ст. 30 Конституции РФ и в ст. 2 ФЗ от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Во-вторых, наименование ст. 370 ТК РФ, а также ее ч. 1 и 3 дополнены словами: «выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений», что позволяет профсоюзам и создаваемым ими правовым и техническим инспекциям труда осуществлять контроль не только за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, но и за выполнением условий коллективных договоров, соглашений.

Таким образом, роль Профсоюза при расторжении трудового договора определена как законодательно (Трудовой кодекс РФ, Закон РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»), так и в актах

социального партнерства. Профсоюзы при расторжении трудового договора с членами профсоюза посредством учета мотивированного мнения и согласия защищают права работника от необоснованного увольнения.

## **2.2. Защита профессиональными союзами индивидуальных трудовых прав работников при изменении условий трудового договора**

По мнению Э. Н. Бондаренко трудовой договор это правовое явление, находящееся в постоянном движении. Изменение содержания - одна из стадий его динамики.<sup>62</sup> В основе изменения любого договора, в том числе и трудового, лежат юридические факты. По устоявшейся в теории права классификации это могут быть действия (правомерные и неправомерные), события, состояния. Все эти виды юридических фактов характерны для стадии изменения трудового договора.

В качестве одной из форм контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства и защиты прав работников при изменении трудового договора, можно рассматривать правило, согласно которому работодатель принимает решения с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями (ст. 371 ТК РФ), при принятии локальных нормативных актов (ч. 2 ст. 8, ст. 372 ТК РФ).

Как установлено ч. 1 ст. 372 ТК РФ, работодатель перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников, в том числе (но, не ограничиваясь) в следующих прямо установленных ТК РФ случаях:

---

<sup>62</sup> Орловский Ю.П. Актуальные проблемы трудового законодательства в условиях модернизации экономики: монография /Ю.П. Орловский. М.: Юстицинформ, 2012. С. 64.

1. О введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели в связи с изменением организационных или технологических условий труда;

Так, в соответствии со ст. 74 ТК РФ в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (при изменениях в технике и технологии производства, структурной реорганизации производства, по другим причинам), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника. Если указанные причины могут повлечь массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Таким образом, для введения режима неполного рабочего времени работодателю необходимо, принять решение (т. е. издать приказ) с учетом мнения профсоюзного органа (при его наличии) о введении данного режима. Введение неполного рабочего времени завершается его отменой.

Профсоюз имеет право на контроль в соответствии со ст. 19 Закона РФ «О профсоюзах», в связи, с чем Профсоюз контролирует все процедуры изменения трудового договора.

Для доказательства законности введения режима неполного рабочего времени работодатель обязан доказать ряд юридических фактов. Первый: взаимосвязь между изменением организационных или технологических условий труда и возможностью массового увольнения работников; второй: целью введения режима неполной рабочей недели является именно сохранение рабочих

мест<sup>63</sup>.

Далее, в соответствии со ст. 74 ТК РФ, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда возможны два варианта последствий. Работодатель, во-первых, может инициировать реализацию, условно говоря, общих правил изменения условий трудового договора, во-вторых, в случае, если изменения организационных или технологических условий труда, могут повлечь за собой массовое увольнение работников. Работодатель имеет право изменять лишь одно такое условие по специальным правилам - вводить режим неполного рабочего времени.

Во всех случаях – задача профсоюза – проконтролировать законность изменений трудового договора. Необходимо подчеркнуть правило о запрещении изменений условий трудового договора в тех случаях, когда это будет ухудшать положение работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения. Значит, прежде чем применять работодателю, как первый, так и второй из названных вариантов, профсоюзу надо изучить все имеющиеся отношения к соответствующим работникам коллективные договоры (соглашения) на предмет регулирования данными документами изменений условий трудового договора. При этом надлежит учитывать ч. 2 ст. 9 ТК РФ: сами коллективные договоры, соглашения не могут содержать условия, снижающие уровень прав и гарантий прав работников, установленный трудовым законодательством.

В соответствии с ч. 2 ст. 53 ТК РФ 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

---

<sup>63</sup> Бугров Л.Ю. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда // Трудовое право. 2007. № 2. С. 15.

квалификации работников;

- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ.

*Так, в соответствии с Определением Санкт-Петербургского городского суда от 07.09.2009 № 11899 работница была восстановлена в должности на прежних условиях, поскольку при изменении условий трудового договора работодателем был допущен ряд нарушений, а именно – не уведомление в установленный срок о предстоящих изменениях (работницу уведомили после вступления их в силу), отсутствие доказательств невозможности сохранения прежних условий работы и доказательств предложения работнице иной работы.*

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор может быть прекращен в соответствии с п. 7 ч. 1 статьи 77 Трудового кодекса РФ, с выплатой выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка (ч. 3 ст. 178 ТК РФ).



*Так, в соответствии с Апелляционным определением Тамбовского областного суда от 14.10.2013 по делу N 33-2825/2013, которым работник, уволенный по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ был восстановлен на работе, так как работодателем не была предложена ему имевшаяся у работодателя подходящая вакансия, то есть, нарушена процедура увольнения по названному основанию.*

На практике ч. 1 ст. 74 ТК РФ зачастую используется работодателем для незаконного изменения размера оплаты труда работников. Так в решение Свердловского районного суда Свердловской области от 05.07.2011 года. В подавляющем большинстве случаев конечной целью такого изменения является увольнение работника, который попросту не захочет работать в новых условиях с мизерной оплатой труда. Правильно рассчитав алгоритм дальнейших действий работника (поиск новой работы и увольнение по собственному желанию), так работодатель может неплохо сэкономить на выплатах выходного пособия увольняемым работником.

Необходимо учитывать, что недопустимо одностороннее изменение условий оплаты труда на основании ст. 74 ТК РФ по мотиву изменения порядка финансирования фонда оплаты труда, так как изменение размера и порядка финансирования не является изменением организации труда или изменением технологий (т.е. вопросы финансирования не являются организационными или технологическими причинами).<sup>64</sup>

В случаях, когда работодатель реорганизует структуру отделов, производства и т. д., это также не дает работодателю права произвольно изменить размер оплаты труда работника (в том числе уменьшить оклад, тарифную ставку).

Применительно к данному вопросу заслуживает внимания Апелляционное определение Московского городского суда от 20.11. 2012 № 11-27489/2012, в

---

<sup>64</sup> Гладков Н.Г. Реализация и защита трудовых прав, свобод и законных интересов работников: настольная книга профсоюзного актива. – Москва: Проспект, 2014. С. 106.

котором суд разъяснил, что, *«сам по себе факт структурной реорганизации подразделений, с передачей функций одного из них другому, не может быть расценен как изменение организационных и технологических условий труда (изменение в технике и технологии производства, совершенствование рабочих мест на основе их аттестации, структурная реорганизация производства)»*.

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации (в частности, гарантии и компенсации, установленные ст. 178 – 180 ТК РФ).

Необходимо учитывать, что изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, *не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями (ч. 8 ст. 74 ТК РФ), а также в части унификации сроков, например, с двухмесячным сроком сообщения, предусмотренным в ст. 82 ТК РФ*.

Изменение условий трудового договора допускается по инициативе работодателя, если эти условия не могут быть сохранены из-за изменения организационных или технических условий труда.

2. об отмене режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели (ст. 74 ТК РФ);

3. режим разделения рабочего дня (ст. 105 ТК РФ);

4. привлечение работников к сверхурочной работе (для некоторых случаев) (ч. 3 ст. 99 ТК РФ);

5. установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

6. определение размера и порядка выплаты дополнительного вознаграждения работникам, за исключением работников, получающих оклад

(должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе (ст. 112 ТК РФ);

7. привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (для некоторых случаев) (ч. 5 ст. 113 ТК РФ);

8. установление работодателем не предусмотренных законодательством дополнительных отпусков (ч. 2 ст. 116 ТК РФ);

9. утверждение графика отпусков (ч. 1 ст. 123 ТК РФ);

10. установление в организации системы оплаты труда (ч. 4 ст. 135 ТК РФ);

11. установление системы нормирования труда (ч. 3 ст. 159 ТК РФ);

12. введение, замена и пересмотр норм труда (ч. 1 ст. 162 ТК РФ);

13. утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ч. 1 ст. 190 ТК РФ) и т.д.

*Не позднее пяти дней* со дня получения проекта соответствующего локального нормативного акта выборный профсоюзный орган в письменной форме направляет работодателю мотивированное мнение о согласии или несогласии с проектом либо с предложениями по его совершенствованию. В последних двух случаях работодатель может согласиться с мотивированным мнением профоргана либо обязан в течение трех дней со дня его получения инициировать проведение согласительных процедур в целях достижения взаимоприемлемого решения (ч. 2 ст. 372 ТК РФ).

При недостижении согласия оформляется протокол разногласий, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт.

При этом профорган может обжаловать решение работодателя в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд, а также начать процедуру коллективного трудового спора.

Государственная инспекция труда обязана в течение одного месяца со дня получения жалобы профоргана провести проверку и в случае выявления

нарушения выдать работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта, обязательное для исполнения.

Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя, установленный статьей 373 ТК РФ, аналогичен рассмотренному выше.

В то же время существует ряд отличий.

*Во-первых*, при принятии решения о возможном расторжении трудового договора по упомянутым ранее основаниям работодатель обязан направить профоргану помимо проекта приказа документы, являющиеся основанием для принятия указанного решения (в практике работы Красноярской краевой организации Профсоюза работников АПК РФ были случаи, когда работодателю на обращения о согласовании увольнения Президиумом крайкома Профсоюза было отказано лишь на том основании, что не предоставлены все документы, являющиеся основанием для принятия решения об увольнении).

*Во-вторых*, профорган рассматривает вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в течение не пяти, а семи рабочих дней со дня получения документов. При этом мнение, не представленное в упомянутый срок, работодателем не учитывается. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения профоргана. При этом в указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

*В-третьих*, учитывая особую социальную значимость решения работодателя об увольнении работников, государственная инспекция труда обязана рассмотреть жалобу профоргана на такое решение и в случае признания его незаконным выдать работодателю обязательное для исполнения предписание

о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула в течение десяти дней со дня получения жалобы.

Полагаю, что содержание ст. 372 ТК РФ, которая предписывает работодателю перед принятием решения направлять проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников, дискриминирует профсоюзы, объединяющие менее половины работников организации, так как они лишены права на учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов. Считаю, что профсоюзы, используя свои возможности, должны добиваться изменения законодательства в лучшую сторону.

При массовых нарушениях, допускаемых работодателем, приобретает особое значение, право профсоюзов по собственной инициативе обращаться в органы по рассмотрению трудовых споров в защиту интересов неопределенного круга работников. В этих случаях профсоюзы могли бы заявлять, например, требования об отмене локального нормативного акта без указания конкретного лица, чьи права ущемляются в связи с его исполнением. Однако применение такой формы профсоюзного представительства работников практически заблокировано.

С позиции Верховного Суда РФ в настоящее время отсутствует специальная норма, позволяющая общественным организациям, к числу которых относятся и профсоюзы, обращаться в суд с заявлениями о защите прав неопределенного круга работников. В соответствии с п. 1 ч. 1 ст. 134 ГПК РФ принятие к производству заявления профсоюза о признании частично недействующим локального нормативного акта невозможно, так как требования в нем не затрагивают права, свободы и законные интересы заявителя.

Согласно ст. 4 ГПК РФ суд возбуждает гражданское дело по заявлению лица: обратившегося за защитой своих прав, свобод и законных интересов;

выступающего от своего имени в защиту прав, свобод и законных интересов другого лица, неопределенного круга лиц или в защиту интересов РФ, субъектов РФ, муниципальных образований только в случаях, предусмотренных ГПК РФ, другими федеральными законами.

В то же время Верховный Суд РФ не дает правовой оценки норме ч. 1 ст. 8 Федерального закона от 19.05.1995 № 82-ФЗ «Об общественных объединениях» (далее — Закон об объединениях), согласно которой общественная организация создается для защиты общих интересов и достижения уставных целей объединившихся на условиях членства граждан. Нет в судебных постановлениях Верховного Суда РФ и упоминания о том, что в уставе профсоюза в качестве одной из его целей может быть прописана защита прав и интересов неопределенного круга работников. Он ссылается на ст. 23 Закона о профсоюзах, но не раскрывает ее содержания, в соответствии с которым по просьбе любого работника, а также по собственной инициативе профсоюзы вправе обращаться в органы, рассматривающие трудовые споры.

Таким образом, на практике им необходимо доказывать, что оспариваемый локальный нормативный акт применен и именно это повлекло нарушение прав конкретного работника.

В частности, в определении Верховного Суда РФ от 03.04.2003 № ГКПИ2003-364 указано: поскольку оспариваемые профсоюзом положения правового акта не имеют непосредственного отношения к правам и законным интересам заявителя, дело не подлежит разрешению в порядке гражданского судопроизводства.

*Так, Приморская краевая профсоюзная организация в интересах своих 33 членов — работников филиала ОАО «Д» — подала иск в суд о признании п. 1 приказа работодателя от 01.04.2009 незаконным. В обоснование своих*

*требований истец пояснил, что оспариваемым локальным нормативным актом значительно снижен размер премии работникам филиала по сравнению с условиями коллективного договора и Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике РФ на 2009–2011 гг. При этом экономические показатели работниками выполнены, что подтверждается отчетом генерального директора предприятия об увеличении процента прибыли. В исковом заявлении были перечислены все 33 человека и размеры сумм, которых они лишились при вступлении обжалуемого акта в силу. Суд постановил исковые требования профсоюзной организации удовлетворить.*

С 01.02.2003 в гражданское судопроизводство введено понятие «неопределенный круг лиц». В соответствии со ст. 45 ГПК РФ право защиты неопределенного круга лиц предоставлено прокурору, а на основании ст. 46 ГПК РФ — органам власти, организациям или гражданам. К сожалению, действующее законодательство не раскрывает содержания указанного понятия. В то же время под защитой неопределенного круга лиц следует понимать отстаивание общих интересов физических лиц, когда установления их точного количества не требуется. Согласно ч. 2 ст. 4 ГПК РФ в случаях, предусмотренных федеральным законодательством, гражданское дело может быть возбуждено, в том числе по заявлению лица, выступающего от своего имени, но в защиту неопределенного круга лиц.

При этом реализация трудовых прав может осуществляться посредством подачи заявления о признании нормативного правового акта недействующим полностью или в части либо об оспаривании решений и действий (бездействия) органов власти, их должностных лиц и служащих различного уровня.

Частью 1 ст. 251 ГПК РФ установлен круг лиц, которые вправе обратиться в суд с обозначенным требованием: работник, работодатель, прокурор. В связи с этим возникает вопрос: наделены ли профсоюзы таким правом. В п. 11 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29.11.2007 № 48 указано, что

нет, не наделены. Но, согласно ст. 23 Закона о профсоюзах последние могут по просьбе своих членов, других работников, а также по собственной инициативе обращаться с заявлениями в защиту их трудовых прав. В связи с этим в правоприменительной практике возникают различные толкования возможности профсоюза подавать заявления в суд от неопределенного круга лиц, в том числе со ссылкой на определение Конституционного Суда РФ от 11.10.2002 № 265-0.

При разрешении данной проблемы, по нашему мнению, следует руководствоваться в первую очередь положениями действующего законодательства, которое гарантирует профсоюзам право обратиться в суд в защиту неопределенного круга лиц. Но избежать противоречивых толкований позволит все же внесение законодательных изменений и дополнений.

Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» не содержит нормы о праве профсоюзов обращаться в суд в защиту прав, свобод и законных интересов неопределенного круга лиц.

Вместе с тем, нарушение прав работников может являться следствием не только распорядительных действий работодателя в отношении конкретных работников, но и в отношении групп работников, а также коллективов.

Примером такого распорядительного действия является введение работодателем режима неполного рабочего времени без оснований, предусмотренных статьей 74 ТК РФ. В данном случае защита от таких неправомерных действий может осуществляться только индивидуально каждым работником, что, во-первых, усложняет процесс рассмотрения трудового спора за счет большого числа субъектов, во-вторых, ставит в зависимость защиту права работника от позиции его коллег, т.е. наличия их воли на оспаривание данного акта. Представляется, что предоставление права профсоюзу в такой ситуации обжаловать решение работодателя в суд может одновременно разрешить вопрос о правах большой группы лиц, при этом будет достигнут эффект процессуальной



экономии<sup>65</sup>.

Также, примером коллективного интереса является установление справедливой системы оплаты труда в организации. Ее регулирование (включая установление размеров тарифных ставок и др.) осуществляется с помощью таких правовых актов, как коллективный договор, соглашения различного уровня, локальные нормативные акты работодателя. Отсутствие со стороны профсоюзов инициативы по защите интересов неопределенного круга лиц в этой связи приводит к тому, что работники вынуждены самостоятельно обращаться, например, в прокуратуру.

*Так, главврач МУЗ «Карымская ЦРБ» 11.02.2010 издал приказ об изменении по сравнению с условиями коллективного договора системы оплаты труда работников бухгалтерии. Это привело к существенному снижению их зарплаты и повлекло за собой коллективное обращение в прокуратуру. В защиту их прав прокурор района подал исковое заявление об отмене локального акта. В такой ситуации права работников мог бы защитить и выборный орган первичной профорганизации путем подачи аналогичного иска в защиту интересов неопределенного круга лиц.* В подтверждение наличия рассматриваемого права профсоюзов ТК РФ предусматривает обязанность работодателя согласовывать с профсоюзами ряд нормативных актов.

В частности, п. 10 ст. 86 ТК РФ требует при разработке мер защиты персональных данных работников принятия совместного решения с профсоюзным органом. Его участие в процедуре согласования документа следует расценивать как реализацию права на защиту интересов неопределенного круга лиц.

Следует отметить, что перечисленные проблемы, возникающие в правоприменительной практике, обусловлены не столько недостатками

---

<sup>65</sup> Томилов А.Ю. Защита чужих прав и интересов организациями в гражданском процессе. // Российская юстиция», 2009, № 8, [Электронный ресурс]: Справочная правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

законодательства, а, в большей степени, неправильным применением действующих норм гражданско-процессуального законодательства. Зачастую нормы ГПК РФ применяются без учета специального законодательства, регулирующего права профсоюза на представительство при разрешении индивидуальных трудовых споров, обусловленных социальной природой такого представительства.

Так, в практике Красноярской краевой организации Профсоюза работников АПК РФ были неоднократные случаи, когда организация подавала иски в защиту работников, но под воздействием работодателя, такие работники отзывали заявления. Поэтому наличие законодательно закрепленного права Профсоюзов на защиту неопределенного круга лиц является очень актуальным для Профсоюза.

### **Глава 3. Защита индивидуальных трудовых прав работников на примере деятельности Красноярской краевой организации Профсоюза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации**

Профсоюз работников Агропромышленного комплекса Российской Федерации – отраслевой профсоюз, который объединяет работников организаций, занятых сельским хозяйством, охотой и предоставлением услуг в этих областях, переработкой, хранением и предоставлением услуг в этих областях, переработкой, хранением и реализацией сельскохозяйственной и производством пищевой продукции, включая напитки и табака, в научных организациях, а также состоящих на государственной службе в организациях агропромышленного комплекса и в смежных отраслях, неработающих пенсионеров этих организаций, а также преподавателей, студентов и учащихся, обучающихся в профессиональных образовательных учреждениях, учреждениях высшего образования.

Основной целью Профсоюза работников АПК РФ является представительство и защита индивидуальных социально-трудовых прав и

интересов членов Профсоюза. Для ее достижения в Красноярской краевой организации Профсоюза работников агропромышленного комплекса РФ организована правозащитная работа.

Красноярская краевая организация Профсоюза работников АПК РФ является территориальной организацией общероссийского отраслевого Профсоюза и объединяет: 29 первичных профсоюзных организаций в организациях и учреждениях, 1 первичная профсоюзная организация ВУЗа, 4 первичных профсоюзных организаций – средних специальных учебных заведений. Всего 34 профсоюзные организации. Организация объединяет 1619 членов Профсоюза в Красноярском крае. Общая численность работающих на предприятиях и в организациях, где имеются первичные профсоюзные организации – 5814 человека.

На уровне Красноярского края территориальные организации профсоюзов объединены Федерацией профсоюзов Красноярского края, которая является территориальным объединением (ассоциацией) организаций профсоюзов. Соответственно, Красноярская краевая организация Профсоюза работников АПК РФ является членской организацией Федерации Профсоюзов Красноярского края.

В соответствии со ст. 27.1 Устава Профсоюза территориальная (районная, межрайонная, городская, областная, краевая, республиканская, межрегиональная и иная) организация Профсоюза создается по решению членов Профсоюза, состоящих в первичных и иных профсоюзных организациях, входящих в структуру Профсоюза, действующих на территории одного субъекта Российской Федерации, либо на территориях нескольких субъектов Российской Федерации, либо на территории города или района и/или нескольких районов (межрайонная) на основании решения вышестоящего руководящего профсоюзного органа на учредительной профсоюзной конференции.

На уровне Российской Федерации Красноярская краевая организация является структурной организацией Профсоюза и действует на основании Устава Профсоюза (ст. 27.2 Устава Профсоюза).

Профсоюз работников агропромышленного комплекса Российской Федерации является членской организацией общероссийского объединения (ассоциация) профсоюзов Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР), а также Международного профсоюза работников пищевой, табачной промышленности и смежных отраслей (IUF).

*Правозащитная работа Красноярской краевой организации Профсоюза работников Агропромышленного комплекса РФ заключается:* - в подаче исковых заявлений в защиту работников; - в ведении коллективных переговоров на всех уровнях социального партнерства и заключении коллективных договоров и соглашений; - в выявлении нарушений трудового законодательства и законодательства об охране труда (профсоюзные правовая и техническая инспекции труда); - в осуществлении общественного профсоюзного контроля за состоянием охраны труда и производственной безопасности труда в организациях Агропромышленного комплекса Красноярского края; - в правовом и экспертном обеспечении работы комиссий по трудовым спорам на предприятиях и в организациях; - в рассмотрении и согласовании краевых законопроектов, касающихся социально-трудовой сферы (ст. 11 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Для выполнения функции контроля за соблюдением работодателями трудового законодательства и законодательства об охране труда в Профсоюзе работников АПК РФ созданы и действуют правовая и техническая инспекции труда (в соответствии со ст. 370 ТК РФ).

Таким образом, в случаях выявления нарушений законодательства о труде, по просьбе членов профсоюза, других работников, а также по собственной инициативе Краевая организация Профсоюза обращается с заявлениями в защиту

их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры (п.1 ст. 23 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»), а также в правоохранительные органы. Так, Краевая организация Профсоюза подготовила несколько обращений (на имя Губернатора, Прокуратуры Красноярского края и Государственной инспекции труда в Красноярском крае), в связи с систематическими грубыми нарушениями трудового законодательства в отношении молочно-товарной фермы в д. Гнетово ООО «Сибирь» Боготольского района.

Предметом обращений являлись следующие нарушения: отсутствие у части работников трудовых договоров, задолженность по заработной плате, непредоставление сведений о составе и структуре оплаты труда, отсутствие графика отпусков и отказ работодателя в предоставлении работникам отпусков, непредоставление справок о средней заработной плате по запросам работников (для льготного питания детям в школе), нарушение требований охраны труда.

Краевой организацией Профсоюза оказывается судебное представительство членов Профсоюза. Работникам, чьи интересы, возможно, защитить только в судебном порядке, были инициированы судебные разбирательства. Так, в отношении части работников ООО «Сибирь», с которыми трудовые отношения не оформлены, были инициированы иски об установлении факта трудовых отношений и обязанности работодателя заключить трудовые договоры. Кроме того, по данному предприятию правовой инспектор труда Краевой организации Профсоюза работников АПК принял участие и в судебных процессах в качестве представителя работников по искам, инициированным прокуратурой Боготольского района, для оказания работникам консультаций о размере их заработной платы и проверке размера задолженности по заработной плате.

В Боготольском районном суде Красноярского края рассматривались гражданские дела по искам Красноярской краевой организации Профсоюза

работников АПК РФ в интересах работников ООО «Сибирь».

*Также, подготовлен иск краевой организации Профсоюза о восстановлении на работе двух работников ООО «Сибирь», незаконно уволенных в ответ на обращения коллектива о защите своих трудовых прав в органы государственной власти. Иск был подан в интересах двух работников о восстановлении их на работе в ООО «Сибирь». Суд первой инстанции, а также апелляционной инстанции отказал в удовлетворении исковых требований.*

Фабула дела состояла в том, что работники несколько дней не приходили на работу. Позиция профсоюза заключалась в том, что у работодателя отсутствовал график сменности. С ним не знакомили работников. Работники проходили лечение в стоматологической клинике. Еще доводом стороны профсоюза был тот факт, что в ООО «Сибирь» отсутствует положение о документообороте, т.е. неизвестно куда подавать заявления работникам по различным вопросам, поскольку ООО «Сибирь» зарегистрирована на квартире в г. Красноярске, место выполнения работы - деревня Гнетово Боготольского района Красноярского края, а официального офиса у организации вообще нет. Директор ООО «Сибирь» приезжает на молочно-товарную ферму только 2 раза в месяц для выдачи заработной платы. Работница написала заявление на имя работодателя с просьбой предоставить отпуск без содержания и передала заведующей фермой, которая не передала директору ООО «Сибирь».

Судебные органы первой и апелляционной инстанции не согласились с профсоюзной стороной. Краевой комитет профсоюза подал кассационную жалобу в Красноярский краевой суд.

По МТФ Гнетово ООО «Сибирь» Красноярской краевой организацией Профсоюза был подан иск в интересах работников с требованием обязать работодателя ООО «Сибирь» оформить письменно трудовые договоры с работниками.

Гражданское дело было прекращено, поскольку в судебном заседании по

требованию краевой организации Профсоюза работодатель ООО «Сибирь» письменно оформил трудовые договоры и произвел запись в трудовые книжки, а работники отказались от требований компенсации морального вреда.

Также, по МТФ Гнетово ООО «Сибирь» был подан иск в интересах работников с требованием отмены приказа работодателя об увеличении норм трудовой нагрузки.

*Фабула дела* состояла в том, что работодатель ООО «Сибирь» приняла Приказ об изменении норм нагрузки на работников. В Приказе предлагалось заключить с работниками (дойярками) дополнительные соглашения к трудовым договорам, где предусматривалась норма обслуживания 75 голов крупного рогатого скота на доярку. В Приказе указывалось, что в случае отказа в подписании дополнительных соглашений по истечении 2-х месяцев, с ними будут расторгнуты трудовые договоры по п.7 ч.1 ст.77 ТК РФ. Профсоюзная сторона, для всестороннего и объективного судебного рассмотрения данного дела привлекла специалиста администрации Боготольского района Красноярского края, который на основе нормативных актов, регулирующих данные положения доказал, что фактически на молочно-товарной ферме в деревне Гнетово Боготольского района Красноярского края за работником может быть закреплено не более 49 коров.

Гражданское дело было прекращено, поскольку работодатель ООО «Сибирь» отменил Приказ, заключил дополнительные соглашения к трудовым договорам, где было указано, что за работниками закрепляется 49 коров, а работники отказались от требований компенсации морального вреда.

При разрешении трудового спора возможны две ситуации, а именно:

- 1) когда истцом является сам работник, а профсоюз представляет его интересы при рассмотрении дела с предоставлением юридической помощи (консультации).

Как правило, работники уполномочивают Краевую организацию Профсоюза на судебное представительство по ст. 53 ГПК РФ, минуя нотариуса, так как за

услуги нотариуса необходимо оплачивать. Закон дает возможность оформить полномочия представителя бесплатно. Также полномочия представителя могут быть определены в устном заявлении, занесенном в протокол судебного заседания, или письменном заявлении доверителя в суде (п. 6 ст. 53 ГПК РФ).

Так, обратившимся работникам агрохолдинга «Сибирская губерния» Краевой организацией Профсоюза подготовлены иски об установлении факта трудовых отношений и взыскании окончательного расчета, в связи с тем, что работодатель не оформил надлежащим образом их увольнение, не внес записи в трудовые книжки и не выплатил окончательный расчет. Требования работников при участии правового инспектора труда Красноярской краевой организации профсоюза были удовлетворены. Решение Березовского районного суда Красноярского края по гражданскому делу в отношении работников от 31 августа 2016 года, № 2-1410/2016; от 31 августа 2016 года, № 2-1406/2016.

2) когда профсоюз выступает процессуальным истцом, обращаясь в защиту интересов работника.

Так, по исковому заявлению Красноярской краевой организации профсоюза о признании незаконными дисциплинарных взысканий двух работников КГБУ «Дирекция по особо охраняемым природным территориям», судом принято положительное решение, требования иска краевой организации Профсоюза в защиту двух работников удовлетворены, ответчик не стал оспаривать вынесенное решение. Исполнительный лист передан для исполнения. (Решение Центрального районного суда г. Красноярска от 19 апреля 2016 года).

В силу ст. 46 ГПК РФ подавшие заявление в защиту законных интересов других лиц, пользуются всеми процессуальными правами и несут все процессуальные обязанности истца, за исключением права на заключение мирового соглашения и обязанности по уплате судебных расходов. В случае отказа органов, организаций или граждан поддерживать требование, заявленное ими в интересах другого лица, а также отказа истца от иска наступают



процессуальные последствия, предусмотренные частью второй статьи 45 ГПК РФ. В случае отказа от иска, поданного в защиту законных интересов другого лица, рассмотрение дела по существу продолжается, если это лицо или его законный представитель не заявит об отказе от иска. При отказе истца от иска суд прекращает производство по делу, если это не противоречит закону или не нарушает права и законные интересы других лиц (п. 2 ст. 45 ГПК РФ).

Специальные полномочия Краевая организация Профсоюза работников агропромышленного комплекса Красноярского края осуществляет как представитель по доверенности, выданной работником. К числу специальных полномочий в соответствии со статьей 54 ГПК РФ относятся права представителя на подписание заявления от имени представляемого, предъявление его в суд и иные полномочные государственные органы, передачу спора на рассмотрение третейским судом, предъявление встречных требований от имени работника, к которому предъявлены претензии о привлечении к ответственности, полный или частичный отказ от заявленных требований, уменьшение их размера, признание предъявленных гражданину требований, заключение от его имени соглашения, изменение предмета или основания заявленных работником требований, на передачу полномочий другому лицу (передоверие), на предъявление исполнительного документа к взысканию, получению присужденного имущества или денег.

В случае, когда Профсоюз работников агропромышленного комплекса Красноярского края выступает истцом, обращаясь в защиту прав и интересов работника, его действия основаны на п. 1 статьи 46 ГПК РФ и ст. 23 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Согласно указанным нормам в случаях, предусмотренных законом, органы государственной власти, органы местного самоуправления, организации или граждане вправе обратиться в суд с заявлением в защиту прав, свобод и законных интересов других лиц по их просьбе.

Таким образом, статья 46 ГПК РФ конкретизирует в процессуальном

законодательстве правозащитные возможности профсоюзов<sup>66</sup>, независимо от наличия или отсутствия у них прав юридического лица.

Красноярская краевая организация Профсоюза работников АПК, как членская организация, использует заключенные Федерацией профсоюзов края соглашения. Так, соглашение с Государственной инспекцией труда в Красноярском крае и Прокуратурой Красноярского края о работе по выявлению нарушений трудового законодательства (от 29.05.2017г., заключено на неопределенный срок).

В рамках этого Соглашения при выполнении общих задач по защите прав граждан на труд стороны обязуются:

1. Регулярно обмениваться данными о нарушениях трудового законодательства на предприятиях края, в том числе о возникающих коллективных трудовых спорах и конфликтах между работниками и работодателями в целях их скорейшего урегулирования и разрешения совместными усилиями;

2. Ежегодно составлять план совместной деятельности на основе данных о допускаемых нарушениях в сфере трудовых отношений, с включением в него объектов проверок – учреждений и предприятий всех форм собственности (при наличии первичных профсоюзных организаций) на предмет соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

3. Уделять особое внимание вопросам соблюдения прав граждан на оплату труда, а также обеспечения безопасных условий его осуществления;

4. В установленном порядке привлекать к ответственности работодателей и лиц, их представляющих, за нарушение трудовых прав работников, профсоюзов, законодательства о коллективных договорах и соглашениях, добиваться реального восстановления нарушенных прав;

---

<sup>66</sup> Сенников Н.М. Споры с участием профсоюзов, практика новейшего трудового законодательства. М.: Изд-во «Дело», 2006. С. 298 – 300.

5. Результаты проверочных мероприятий рассматривать на совместных заседаниях, совещаниях, семинарах;

6. Проводить встречи, круглые столы, научно-практические конференции по вопросам обеспечения законности в сфере применения труда и выработки рекомендаций по совершенствованию правоприменительной практики и координации действий.

7. Добиваться повышения уровня правовой защиты и гарантий труда, обеспечения условий, отвечающих требованиям безопасности и охраны труда, единообразного применения норм трудового права на территории Красноярского края;

8. Освещать в средствах массовой информации, в том числе профсоюзных изданиях, данные о состоянии законности в сфере трудовых правоотношений и принимаемых сторонами мерах по устранению выявляемых нарушений.

Так, например, совместно с Государственной инспекцией труда Красноярского края проведена проверка соблюдения трудового законодательства на предприятии ООО «Камарчагский комбикормовый завод»; совместно с прокуратурой Емельяновского района была проведена проверка соблюдения трудового законодательства на предприятии ОАО «Птицефабрика «Заря». В этом случае профсоюзный инспектор труда по результатам проверки представляет в орган прокуратуры или государственную инспекцию труда справку, на основании которой прокурором или государственным инспектором труда делается представление (предписание) и составляется акт, который может быть основанием для вынесения административного взыскания.

Также правовым инспектором труда Красноярской краевой организации Профсоюза работников АПК проведена проверка в связи с фактом незаконного привлечения двух работников к дисциплинарной ответственности на молочно-товарной ферме Гнетово ООО «Сибирь» (по результатам проверки подготовлено обращение в районную прокуратуру и Государственную инспекцию труда).

Так, соглашение с ГУ МВД Красноярского края о сотрудничестве по защите трудовых и социально-экономических прав граждан, осуществляющих свою деятельность на территории Красноярского края (от 17.07.2012 г., заключено сроком на один год). Стороны имеют право вносить изменения и дополнения в настоящее Соглашение, которые вступают в силу с момента их подписания обеими Сторонами и являются неотъемлемой частью данного Соглашения. Факт наличия Соглашения может использоваться Сторонами в переговорах с третьими лицами.

При выполнении общих задач по защите прав граждан на труд и оплату труда стороны осуществляют:

1. регулярный обмен информацией и обеспечивают режим конфиденциальности полученной информации;
2. освещение в средствах массовой информации, в том числе профсоюзных изданиях, данные о выявленных преступлениях, связанных с нарушением трудовых правоотношений.

Также в данном Соглашении выделены основные обязанности ФПКК и ГУ МВД по защите трудовых и социально-экономических прав граждан, осуществляющих свою деятельность на территории Красноярского края.

Так, ФПКК обязуется:

1. представлять информацию об установленных нарушениях трудового законодательства, содержащих признаки преступлений;
2. содействовать в получении информации, необходимой ГУ МВД для выявления и пресечения преступлений, связанных с нарушением прав граждан в сфере оплаты труда;
3. при организации встреч с трудовыми коллективами, в случае необходимости, приглашать представителей ГУ МВД в качестве участников встреч;
4. в случае необходимости, информировать ГУ МВД об организации публичного мероприятия;

5. оказывать поддержку ГУ МВД в организации профилактических мероприятий по предотвращению преступлений и обеспечению общественного порядка.

ГУ МВД обязуется:

1. в установленные законом сроки информировать ФПКК о результатах рассмотрения обращений ФПКК;

2. запрашивать в ФПКК информацию при проведении оперативных мероприятий по выявлению и пресечению преступлений связанных с нарушением прав граждан в сфере оплаты труда;

3. при поступлении сведений о нарушении законодательства РФ в сфере труда, содержащих признаки преступлений, проводить проверки поступившей информации в соответствии с действующим законодательством РФ.

Стороны осуществляют совместное консультирование по вопросам, входящим в компетенцию Сторон в целях выработки предложений по совершенствованию взаимодействия.

По данному соглашению были проведены оперативные мероприятия совместно ГУ МВД России по Красноярскому краю и Краевой организацией Профсоюза работников АПК РФ по выявлению фактов выплаты «темной» заработной платы» и нелегальных трудовых отношений в организациях Красноярского края.

Красноярская краевая организация Профсоюза работников АПК в области информационно-консультационной работы: ведет личный прием работников и осуществляет юридические консультации по телефону и электронной почте по вопросам применения трудового законодательства и защиты, трудовых прав работников, а также по другим социально-трудовым и гражданско-правовым вопросам. Красноярская краевая организация Профсоюза работников АПК проводит и выездные юридические консультации.

Обратившимся членам профсоюза разъясняет действующее законодательство, при необходимости составляет жалобы в государственную инспекцию труда, прокуратуру, другие правоохранительные органы и в суд.

Значительное внимание в работе уделяется информированию работников о возможностях защиты трудовых прав. В этих целях Краевая организация профсоюза размещает информацию о конкретных результатах работы как на своем сайте ([www.krasaprk.ru](http://www.krasaprk.ru)), так и на других профсоюзных сайтах, в местной и профсоюзной прессе и иных СМИ.

### **Заключение**

В моем исследовании по выбранной теме «Защита индивидуальных трудовых прав работников профессиональными союзами», хотелось бы обозначить некоторые моменты.

Трудовой Кодекс РФ выделяет один из основных способов защиты индивидуальных трудовых прав работников Профсоюзами.

Профсоюзы представляют собой добровольные независимые общественные организации, объединяющие работников, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

Правовую основу деятельности российских профсоюзов составляют Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ и Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Изучение и анализ источников по исследуемой теме показали, что:

1. Индивидуальные права и интересы работников профсоюзы вправе и обязаны защищать тогда, когда работник является членом этой организации. Вместе с тем закон не запрещает профсоюзам встать на защиту и тех, кто не

состоит в этой организации, по их просьбе или по собственной инициативе;

2. Основным направлением деятельности профсоюзов является выполнением ими функций представительства и защиты.

Защитную функцию профессиональных союзов следует рассматривать в широком и в узком смыслах. В широком смысле защитная функция направлена на выявление и формирование интересов членов профсоюзов, их закрепление, на обеспечение их соблюдения. В узком смысле - на предупреждение нарушений и восстановление прав и интересов работников.

Представительство работников носит универсальный характер и рассматривается в широком и узком смыслах. В широком смысле представительство охватывает систему различных по характеру отношений, включающую в себя социальное партнерство, разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров и др. Представительство в узком смысле рассматривается как представительство только в социальном партнерстве.

Представительство и защита неразрывно взаимосвязаны.

3. Ключевыми формами реализации защитной функции профсоюзов являются: представительство прав и интересов работников, социальное партнерство, осуществление профсоюзного контроля, участие профсоюзов в разрешении трудовых споров.

4. Одной из важной форм участия профсоюзов при расторжении и изменении трудового договора является учет мнения представительного органа работников. Законодатель возлагает на работодателя обязанность учитывать мнение профсоюза в случаях: - при принятии локальных нормативных актов; - при расторжении трудового договора с членом профсоюза; - иные случаи, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, коллективным договором прямо обязывает работодателя;

5. Профсоюз при увольнении в связи с сокращением численности и штата работников организации осуществляет контроль за соблюдением

трудового законодательства, а именно: - проверяет выполнение работодателем процедуры уведомления работника; - контролирует правильность применения преимущественного права на оставление на работе; - отслеживает прием на работу новых работников; - исследует, исчерпаны ли возможности трудоустройства; - предостерегает работников от написания по просьбе работодателя заявлений об увольнении по собственному желанию или по соглашению сторон на невыгодных условиях.

6. Представители выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации при увольнении работников по причине несоответствия занимаемой должности, по результатам аттестации, входят состав аттестационной комиссии и принимают объективное решение. При этом контролируется: - правомерность проведения аттестации работника; - объективность и легальность работы аттестационной комиссии; - исполнение работодателем обязанности по предложению увольняемому работнику всех имеющихся вакансий, которые бы он мог занять; - отсутствие дискриминации при проведении аттестации работников.

7. Профсоюз обязательно проверяет правомерность наложения дисциплинарных взысканий на увольняемого работника, как по процедуре, так и по существу. В данном случае профсоюз согласовывает/не согласовывает проект приказа на увольнение с предоставлением мотивированного ответа в случае несогласования.

8. По другим основаниям увольнения учет мнения представительного органа не требуется, так как имеет место оценка работодателем и работником причин отсутствия на работе, а также причин совершения дисциплинарного проступка;

9. Роль Профсоюза при расторжении трудового договора определена как законодательно (Трудовой кодекс РФ, Закон РФ «О профессиональных союзах,



их правах и гарантиях деятельности»), так и в актах социального партнерства. Профсоюзы при расторжении трудового договора с членами профсоюза посредством учета мотивированного мнения и согласия защищают права работника от необоснованного увольнения.

10. При изменении трудового договора, в частности, введение неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели в связи с изменением организационных или технологических условий труда, режим разделения рабочего дня, привлечения работников к сверхурочной работе, привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, утверждение графика отпусков, утверждение правил внутреннего трудового распорядка и т.д., профсоюзные организации согласуют проекты локальных нормативных актов (Приказы). Работодатель обязан направить проект локального нормативного акта и обоснование по нему на согласование. Профсоюзная организация, рассмотрев Приказ, выносит решения о согласовании или несогласовании. Таким образом, профсоюз контролирует все процедуры изменения трудового договора, в части соблюдения трудового законодательства.

В данной работе рассмотрена защита индивидуальных трудовых прав работников на примере Красноярской краевой организации Профсоюза работников агропромышленного комплекса РФ. Профсоюз работников агропромышленного комплекса РФ объединяет работников пищевой, табачной промышленности и смежных отраслей. Красноярская краевая организация Профсоюза работников АПК РФ является территориальной организацией общероссийского отраслевого Профсоюза и объединяет: 29 первичных профсоюзных организаций в организациях и учреждениях, 1 первичная профсоюзная организация ВУЗа, 4 первичных профсоюзных организаций – средних специальных учебных заведений. Всего 34 профсоюзные организации. Организация объединяет 1619 членов Профсоюза в Красноярском крае. Общая

численность работающих на предприятиях и в организациях, где имеются первичные профсоюзные организации – 5814 человек.

Профсоюзная организация АПК защищает права работников следующими способами: - при выявлении нарушений законодательства о труде, по просьбе членов профсоюза, других работников, а так же по собственной инициативе обращается с заявлениями в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры, а так же в правоохранительные органы; - совместно с представителями трудовой инспекции проводят проверки на предприятиях. Профсоюзный инспектор труда по результатам проверки представляет в орган Прокуратуры или Государственную инспекцию труда справку, на основании которой прокурором или государственным инспектором труда делается представление (предписание) и составляется акт, который может быть основанием для вынесения административного взыскания; - контролирует исполнение предписаний, выданных Прокуратурой и Государственной инспекцией труда; - осуществляет судебное представительство членов Профсоюза; - ведет личный прием работников и осуществляет юридические консультации по телефону и электронной почте по вопросам применения трудового законодательства и защиты трудовых прав работников.

Красноярская краевая организация Профсоюза работников АПК РФ, как членская организация, использует заключенные Федерацией профсоюзов края соглашения с Государственной инспекцией труда в Красноярском крае и Прокуратурой Красноярского края о работе по выявлению нарушений трудового законодательства и с ГУ МВД Красноярского края о сотрудничестве по защите трудовых и социально-экономических прав граждан осуществляющих свою деятельность на территории Красноярского края.

В ходе проведения исследования, выявлены следующие проблемы: При участии в разрешении трудовых споров в судебном порядке профсоюзы сталкиваются со следующими проблемами:

- необоснованные требования судов предоставить доверенность на представительство прав и интересов работника в случае обращения в суд с иском в интересах обратившегося в профсоюз работника;

- отсутствие у профсоюза права на представительство работника в силу факта членства без подачи жалобы от имени работника на работодателя;

- отсутствие у профсоюза права на обращение с иском в защиту прав неопределенного круга лиц;

- при рассмотрении дел о восстановлении на работе, не всегда соблюдается общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны работников (недопустимо сокрытие работником временной нетрудоспособности на время его увольнения, что он является членом профессионального союза или руководителем (его заместителем) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации;

- недоверие со стороны работников профсоюзам.

Для преодоления обозначенных выше проблем считаю необходимым:

В части 1 статьи 29 ТК РФ указать, что представителями работников являются профсоюзные организации, имеющие целью обеспечение и защиту интересов трудящихся и действующее на основании устава.

В статьях 31, 37 ТК РФ изменить формулировку таким образом, чтобы был выдержан принцип, что только в случае отсутствия в организации профсоюзной организации работники могут избирать иных представителей для представления своих интересов.

В целях преодоления проблем, связанных с представительством профсоюзов при разрешении трудовых споров предлагается принятие части 1 статьи 23 Закона «О профсоюзах» в следующей редакции:

*«В случаях нарушения законодательства о труде профсоюзы вправе обратиться в суд, другие органы, рассматривающие трудовые споры, с заявлением в защиту прав, свобод и законных интересов членов профсоюза, других работников по их просьбе, а также по собственной инициативе либо в защиту прав, свобод и законных интересов неопределенного круга лиц».*

Законодательно закрепить за профсоюзами право по собственной инициативе обращаться в органы по рассмотрению трудовых споров в защиту интересов неопределенного круга работников, с требованием отмены локального нормативного акта без указания конкретного лица, чьи права ущемляющего в связи с его исполнением.

С целью снижения недоверия профсоюзам со стороны работников проводить информирование работников о возможностях защиты трудовых прав.

С целью снижения количества нарушений трудовых прав работников со стороны работодателя, необходимо усиление роли профсоюзных организаций по общественному профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства, охраной труда, повышение статуса профсоюзных организаций, обеспечение их полной независимости от работодателей, привлечение в штат профсоюзных организаций квалифицированных кадров.

## Список использованных источников

### Нормативные правовые акты:

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993г.) [Электронный ресурс]: Справочная правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
2. Всеобщая декларация прав человека, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948г. // Российская газета. 5 апреля 1995.
3. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966г. // ВВС СССР. 1976. № 17. Ст. 291.
4. Международный пакт о гражданских политических правах от 16 декабря 1966г. // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 1994. № 12.
5. Европейская социальная Хартия Принята Советом Европы 18 октября 1961г. [Электронный ресурс]: Библиотечка Российской газеты. – Режим доступа: <https://rg.ru>
6. Конвенция Международной организации труда № 87 от 9 июля 1948г. «О свободе ассоциации и защите права на организацию» // [Электронный

ресурс]: Справочная правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

7. Конвенция Международной организации труда № 98 от 1 июля 1949г. «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» // [Электронный ресурс]: Справочная правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

8. Конвенция Международной организации труда № 135 1971г. «О защите прав представителей трудящихся и предоставляемых им возможностях» // [Электронный ресурс]: Справочная правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

9. Рекомендация Международной организации труда № 198 от 15 июля 2006г. «О трудовом правоотношении» // [Электронный ресурс]: Справочная правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

10. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // [Электронный ресурс]: Справочная правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

11. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) с изменениями и дополнениями, внесенными Федеральным законом от 03.07.2016 № 315-ФЗ, вступающими в силу с 1 января 2017 года. // [Электронный ресурс]: Справочная правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

12. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ (ред. от 19.12.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017). // [Электронный ресурс]: Справочная правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

13. Федеральный закон от 19.06.2004 г. № 54-ФЗ «О собраниях, митингах, демонстрациях, шествиях и пикетированиях» // [Электронный ресурс]: Справочная правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

14. Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» » // [Электронный ресурс]: Справочная правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

15. Федеральный закон от 19.05.1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях» // [Электронный ресурс]: Справочная правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

16. Закон РФ от 19.04.1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» // [Электронный ресурс]: Справочная правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

17. Постановлением Правительства РФ от 05.02.1993 N 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения» // [Электронный ресурс]: Справочная правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

18. Постановление Правительства РФ от 16.04.2003 N 225 «О трудовых книжках» (вместе с «Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей») // [Электронный ресурс]: Справочная правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

### **Специальная литература:**

19. Амаглобели Н.Д. Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа»,

«Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / Н.Д. Амаглобели [и др.]. М.: ЮНИТИ — ДАНА, 2010.

20. Асалиева А.М. Экономика труда: учебник / А.М. Асалиева. М.: ИНФРА — М, 2014.

21. Аппаков А.А. Некоторые проблемы реализации защитной функции профсоюзов в переходный период // Правоведение. 1998. № 2.

22. Александров В. Профсоюзный паспорт социальной напряженности //Солидарность. 2005. № 26.

23. Барышникова Т.Ю. Формы и способы защиты трудовых прав и охраняемых законом интересов в российском трудовом праве. Дисс. канд. юрид. наук. Ярославль, 2005.

24. Бугров Л.Ю. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда // Трудовое право. 2007. № 2.

25. Буянова М.О., Смирнов О.В. Трудовое право: учебник для бакалавров. Москва: РГ — Пресс, 2015.

26. Витрук Н.В. О юридических средствах обеспечения реализации и охраны прав советских граждан // Правоведение. 1964. № 4.

27. Гладков Н.Г. Реализация и защита трудовых прав, свобод и законных интересов работников: настольная книга профсоюзного актива. – Москва: Проспект, 2014.

28. Гусов Н.К. Материалы международной научно — практ. Конференции. М.: ТК Велби, Изд — во Проспект. 2007.

29. Гусев А.Ю. Формы и способы защиты прав граждан в сфере социального обеспечения. // Журнал российского права 2016. № 7



30. Гершанов Е. Шеломов Б. ФЗМК представитель рабочих служащих // Советские профсоюзы. 1983. № 5.
31. Защита профессиональными союзами трудовых прав работников // Справочник председателя профкома Москва: Профиздат, 2004.
32. Карташова В.П. Современные проблемы соотношения форм и способов защиты гражданских прав в российской цивилистике: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. СПб., 2005.
33. Козлов М.А. Что может профсоюз? // Советник бухгалтера государственного и муниципального учреждения. 2015. № 9.
34. Коренева Ю.С. Развитие общеправового понятия социальной защиты // Вопросы трудового права. 2006. № 9.
35. Коршунов Т.Ю. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами // Трудовое право. 2004. № 6.
36. Курдюмов А. Умейте защищать своих: профсоюзных активистов пытались уволить // Ваше право. 2005. № 7.
37. Коршунов Ю.Н. Надзор и контроль профсоюзов за соблюдением трудового законодательства // Тезисы докладов и сообщений на конференции «Новое законодательство о труде (теоретические практические вопросы). М.: ВНИИСЗ, 1973.
38. Лопатин В.В., Лопатина Л.Е. Русский толковый словарь. М.: Изд — во «Русский язык», 2001.
39. Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. СПб., 2006.
40. Маврина, Е.Б., Хохлова С.П. Трудовое право России: учебник. М.: Норма, 2007.

41. Москаленко Г.К. О функциях советских профсоюзов // Роль советских профсоюзов в регулировании трудовых отношений рабочих и служащих. М.: Профиздат, 1972.
42. Матузов Н.И., Малько А.В. Теория государства и права: учебник. М.: Издательский дом «Дело» РАНХ и ГС, 2011.
43. Никонов Д.А., Стремоухов А.В. Трудовое право: Курс лекций. М.: Норма, 2007.
44. Наказание должно быть оправданным, или чем КТС помогает профкому // Профсоюзный горком. Приложение к газете «Солидарность». 2003.
45. Орловский Ю.П. Актуальные проблемы трудового законодательства в условиях модернизации экономики: монография /Ю.П. Орловский. М.: Юстицинформ, 2012
46. Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка: 80000 слов и фразеологических выражений / Российская АН; Российский фонд культуры. М.: АЗЪ, 1994.
47. Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка. М., 2008.
48. Пастухова И. Л. Сохранили ли профессиональные союзы защитную функцию в трудовых отношениях // Судебно — правовая реформа Российской Федерации: Сборник научных трудов. Омск. 2002. С. 161.
49. Пиголкин А. С. Теория государства и права: учебник для бакалавров / А.С. Пиголкин [и др.] М.: Издательство Юрайт, 2013.
50. Скачков Г.С. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. М.: РИОР: ИНФРА-М, 2017.
51. Сенников Н.М. Споры с участием профсоюзов, практика новейшего трудового законодательства. М.: Изд-во «Дело», 2006.

52. Селезнев А., Почему наше правительство «как царь Кощей над золотом чахнет»? // Профсоюзы и экономика. 2005. № 6.
53. Слюсаренко М. Понятие защиты гражданских прав // Юрист. 2001.
54. Снигирева И.О. Очерки трудового права России. История и современность. Том III. Развитие трудового права Российской Федерации, [Электронный ресурс] / И.О. Снигирева. – Режим доступа: <https://www.book.ru>
55. Снигирева И.О. Профсоюзы и трудовое право. М.: Юридическая литература, 1983.
56. Снигирева И.О. К вопросу о профсоюзах как субъектах советского трудового права // Проблемы трудового права и права социального обеспечения. М.: Институт государства и права АН СССР. 1975.
57. Снигирева И.О. Защита профсоюзами прав и законных интересов трудящихся (правовые аспекты) // Советское государство и право. 1973. № 2.
58. Снигирева И.О. Роль советских профсоюзов в регулировании трудовых отношений рабочих и служащих. Материалы теоретической конференции. М.:Профиздат, 1972.
59. Снигирева И.О., Явич Л.С. Государство и профсоюзы. М.: Профиздат.
60. Судебный вестник Ульяновского областного суда. 2002. № 4 (12).
61. Суханова Е.А. Гражданское право: в 4 т. Т. 1: Общая часть: учебник. М., 2008.
62. Томилов А.Ю. Защита чужих прав и интересов организациями в гражданском процессе. // Российская юстиция», 2009, № 8, [Электронный ресурс]: Справочная правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

63. Толкунова В.Н. Трудовое право: Курс лекций. М.: Проспект, 2002.
64. Халиков В.Р. Самозащита в российском трудовом праве: автореф. дис.... канд. юрид. наук. Томск, 2006.
65. Цепин А.И., Щиглик А.И. Правовые аспекты деятельности профсоюзов СССР. Цитируемая работа.
66. Шеломов Б.А. Защитная функция профсоюзов в сфере труда // Охрана труда и социальное страхование. 1978.
67. Юридический энциклопедический словарь. М., 1984.

### **Судебная практика:**

68. Определение Конституционного Суда РФ от 15 января 2008 г. № 201-О-П «По жалобе открытого акционерного общества «Центр восстановительной медицины и реабилитации «Сибирь» на нарушение конституционных прав и свобод положением части первой статьи 82 Трудового кодекса Российской Федерации» // [Электронный ресурс]: Справочная правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
69. Определение Конституционного Суда РФ от 11 октября 2002 г. № 256-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы граждан Леоновой Валентины Ивановны и Гирфанова Азата Гаффановича на нарушение их конституционных прав пунктом 2 статьи 339 Гражданского процессуального кодекса РСФСР» // [Электронный ресурс]: Справочная правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
70. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // [Электронный ресурс]: Справочная правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

71. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.11.2007 № 48 (ред. от 09.02.2012) «О практике рассмотрения судами дел об оспаривании нормативных правовых актов полностью или в части» // [Электронный ресурс]: Справочная правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

72. Определение Верховного Суда РФ от 03.04.2003 № ГКПИ2003-364 «Об отказе в принятии заявления» // Определение Верховного Суда РФ от 03.04.2003 N ГКПИ2003-364 «Об отказе в принятии заявления» // [Электронный ресурс]: Справочная правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

73. Апелляционное определение Тамбовского областного суда от 14 октября 2013 г. по делу № 33-2825/2013 // [Электронный ресурс]: Справочная правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

74. Апелляционное определение Московского городского суда от 20.11.2012 № 11-27489/2012 // [Электронный ресурс]: Справочная правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

75. Определение Санкт-Петербургского городского суда от 07.09.2009 № 11899 Неуведомление работника в письменной форме в установленный срок о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора в нарушение части 2 статьи 74 Трудового кодекса РФ и отсутствие данных, что работодатель в письменной форме предлагал работнику другую имеющуюся в организации или ее структурном подразделении, расположенном в данной местности, работу и работник отказался от нее, доказывают незаконность увольнения данного работника по пункту 7 статьи 77 Трудового кодекса РФ // [Электронный ресурс]: Справочная правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

76. Кассационное определение Санкт-Петербургского городского суда от 18 апреля 2011 г. № 33-5506/2011 // [Электронный ресурс]: Справочная

правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

77. Решение Центрального районного суда г. Красноярск от 19 апреля 2016 года) // [Электронный ресурс]: [centr.krk.sudrf.ru](http://centr.krk.sudrf.ru)

78. Решение Березовского районного суда Красноярского края от 31 августа 2016 года, № 2-1410/2016 по иску Михопаров И.Н. к ООО «Агропромышленный комплекс «Сибирская Губерния», ООО Птицефабрика «Индюшкино» Красноярский филиал, птицефабрика Красноярская ОАО «Сибирская Губерния», ООО «Агрохолдинг Красноярский «Сибирская губерния» о возложении обязанности о внесении записи в трудовую книжку, взыскании компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации морального вреда // [Электронный ресурс]: [berez.krk.sudrf.ru](http://berez.krk.sudrf.ru)

79. Решение Березовского районного суда Красноярского края от 31 августа 2016 года, № 2-1406/2016 по иску Михопаров С.Н. к ООО Птицефабрика «Индюшкино» Красноярский филиал, птицефабрика Красноярская ОАО «Сибирская Губерния», ООО «Агрохолдинг Красноярский «Сибирская губерния» о возложении обязанности о внесении записи в трудовую книжку, взыскании компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации морального вреда // [Электронный ресурс]: [berez.krk.sudrf.ru](http://berez.krk.sudrf.ru)

### **Профсоюзные акты:**

80. Устав Общероссийской общественной организации профессиональный союз работников агропромышленного комплекса Российской Федерации. Москва 2015.

81. Постановление Генерального Совета ФНПР № 8 – 3 от 13 апреля 2005 г. «О работе профсоюзных организаций ФНПР с законодательными органами власти всех уровней и мерах по ее совершенствованию» // Официальные профсоюзные ведомости. Приложение к газете «Солидарность». 2005 г. № 18.

82. Соглашение по регулированию социально-трудовых отношений между Правительством Красноярского края, Красноярским краевым союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Красноярского края» и краевыми объединениями работодателей на 2017 – 2019 годы (Краевом трехстороннем соглашении). [Электронный ресурс]: Справочная правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

83. Отраслевое соглашение по агропромышленному комплексу Российской Федерации на 2015 - 2017 годы (утв. Профсоюзом работников агропромышленного комплекса РФ, Минсельхозом РФ, Общероссийским агропромышленным объединением работодателей, Россельхознадзором, Ассоциацией крестьянских (фермерских) хозяйств и сельскохозяйственных кооперативов России 17.12.2014). [Электронный ресурс]: Справочная правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

84. Соглашение с Государственной инспекцией труда в Красноярском крае и Прокуратурой Красноярского края о работе по выявлению нарушений трудового законодательства (от 29.05.2017г.).

85. Соглашение с ГУ МВД Красноярского края о сотрудничестве по защите трудовых и социально-экономических прав граждан, осуществляющих свою деятельность на территории Красноярского края (от 17.07.2012 г.).

86. Коллективный договор ООО АПК «Уярский мясокомбинат» на 2016 – 2018 годы.

87. Вести ФНПР. 2002. № 5 — 6. [Электронный ресурс]: Солидарность. – Режим доступа: [www.solidarnost.org](http://www.solidarnost.org)

Федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение  
высшего образования  
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Юридический институт  
Кафедра трудового и экологического

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой



подпись      инициалы, фамилия

« 20 » 06 2017 г.

**БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА**

40.03.01 Юриспруденция

код – наименование направления

Защита индивидуальных трудовых прав работников профессиональными  
союзами

тема

Руководитель

\_\_\_\_\_

подпись, дата

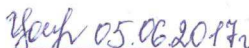
доцент, к.ю.н.

должность, ученая степень

С.П. Басалаева

инициалы, фамилия

Выпускник



подпись, дата

Т.В.Цой

инициалы, фамилия