

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Российский государственный профессионально-педагогический  
университет»  
Институт гуманитарного и социально-экономического образования  
Кафедра права

К ЗАЩИТЕ ДОПУСКАЮ:  
Заведующий кафедрой права  
\_\_\_\_\_ А.А. Воронина  
«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2019 г.

## ПРАВОВОЙ СТАТУС ПРОФСОЮЗОВ

Дипломная работа  
по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение  
(по отраслям)  
профиля подготовки «Правоведение и правоохранительная  
деятельность»  
профилизации «Правозащитная деятельность»

Идентификационный код ДР: 318

Исполнитель: студент группы Пу-511ПВД	_____	К.Э. Некрасова
	<i>(подпись)</i>	
Руководитель: канд. юр. наук, доцент	_____	А.А. Воронина
	<i>(подпись)</i>	
Нормоконтролер: ст. преподаватель	_____	К.А. Игишев
	<i>(подпись)</i>	

Екатеринбург 2019

## **СОДЕРЖАНИЕ**

ВВЕДЕНИЕ .....	3
1. ПОНЯТИЕ ПРОФСОЮЗА, ЗАДАЧИ И ФУНКЦИИ.....	6
2. ЭЛЕМЕНТЫ ПРАВОВОГО СТАТУСА ПРОФСОЮЗА.....	18
2.1 Основные права профсоюзов, их классификация.....	18
2.2 Гарантии прав профсоюзов.....	34
АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ .....	42
МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА .....	55
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	60
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	64

## **ВВЕДЕНИЕ**

По мнению В.А Кадейкина профсоюзы—самая массовая общественная организация, основной задачей которой является защита прав и интересов трудящихся в сфере труда и трудовых отношениях.

Профессиональные союзы одна из основных составляющих политической системы общества любой страны, имеющая свои задачи и выполняющая определенные функции, которые устанавливаются их уставом. Причиной создания профсоюзов является жизненная необходимость объединения граждан, имеющих общие профессиональные интересы, желающих представлять и защищать свои социально-трудовые права и интересы.<sup>1</sup>

В настоящее время, в эпоху рыночной экономики, все институты общества подверглись значительной трансформации, изменилась существовавшая ранее система ценностей и норм, функций и статусов, изменились принципы и методы профессиональной помощи работодателю и работнику. Соответственно, правовая база профсоюзов претерпела существенные изменения. Тем не менее, профсоюзы занимают особое место среди существующих и действующих социальных институтов. Их деятельность, в отличие от других существующих социальных институтов, напрямую связана с регулированием важнейших социально-трудовых отношений в обществе. Если бы сегодня отсутствовал такой социальный институт, как профсоюзы, наемный труд оказался бы заложником работодателей, а работники не могли бы рассчитывать на адекватную социально ориентированную политику в трудовых отношениях, как на отдельном предприятии, так и в стране в целом.

Профессиональные союзы, являясь крупным самостоятельным институтом общества, в принципе формируют рыночные отношения,

---

<sup>1</sup>Кадейкин В.А. История профсоюзов России: этапы, события, люди. М.,2015. С. 357.

укрепляют социальные устои государства и развивают экономическую демократию, и поэтому непрерывное совершенствование трудового законодательства и определение направлений воздействия на работодателей в части исполнения его, могут максимально сократить социальные напряжения и поспособствовать разрешению цивилизационным путем социально-трудовых споров.

Все это подчеркивает актуальность исследования их настоящего правового статуса.

Разработка теоретических вопросов, связанных с профсоюзным движением наиболее ярко раскрыта в трудах таких ученых как: М.Н.Сенников, А. П. Стуканов, А. М. Лушников, Д.А.Никонов, В. А. Кадейкин, Ю.О.Вербицкая, И.И.Бородин и др.

Объектом исследования является общественные отношения, связанные с правовым положением профсоюзов.

Предмет исследования – нормативные правовые акты, регулирующие отношения в сфере правового статуса профсоюзов в сфере труда.

Цель настоящего исследования – выявить современные проблемы деятельности и правового статуса профсоюзов и предложить пути их решений.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- рассмотреть профсоюзы как субъект трудовых отношений и раскрыть их задачи и функции;
- определить правовой статус профсоюзов, через раскрытие их прав и обязанностей;
- провести анализ правоприменительной практики касаясь правового статуса профсоюзов;
- составить методическую разработку по правовому статусу профсоюзов.

Методологическую основу исследования составили научные методы познания, а именно: аналитический метод практического и теоретического материала, метод объективной диалектики и эмпирического исследования.

Теоретическую основу исследования составили труды российских ученых, в том числе приведённых в характеристике степени разработанности темы, действующее законодательство, а так же нормативные акты иных отраслей права.

Нормативно – правовую основу исследования составили законодательные, и иные нормативные акты Российской Федерации, которые регулируют деятельность, права и гарантии профсоюзов, а так же материалы судебной практики.

Структура исследования определена целями и задачами. Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, анализа судебной практики, заключения и списка использованных источников.

## 1. ПОНЯТИЕ ПРОФСОЮЗА, ЗАДАЧИ И ФУНКЦИИ

Согласно Федеральному закону «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10, профсоюз–профессиональное общественное объединение граждан, связанных с общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемые в целях представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников».<sup>1</sup>

Профессиональные союзы – организационная форма объединения трудящихся. Профсоюзы как общественная организация основана на членстве, созданная для защиты трудовых и общих интересов работников, занимающихся совместной производственной деятельностью. Виды профессиональных союзов представлены на рисунке 1.



Рисунок 1 - Виды профессиональных союзов

Все представленные виды профессиональных союзов имеют право создавать свои ассоциации (объединения) по территориальному, отраслевому, или другому признаку, учитывающего имеющуюся у членов профессиональную специфику.

Организационно-правовой формой, как самих профсоюзов, так и их объединений как юридических лиц является общественное объединение, или организация. Согласно Гражданскому кодексу РФ от 30.11.1994 г. № 51 (ред. от 03.08.2018)<sup>2</sup>, п. 1 ст. 117 таковыми признаются в соответствии с законом,

<sup>1</sup> Собрание законодательства РФ 25 января 1996.

<sup>2</sup> Российская газета от 4 января 1995.

объединения граждан, на основании общности их интересов, и для удовлетворения ими их духовных и нематериальных нужд.

Аналогично данное понятие раскрывается в ст.6 Федерального закона «О некоммерческих организациях» от 12.01.1996. №7 (в ред. от 29.07.2018)<sup>1</sup>

При этом, и тот и этот документы содержат единый для всех общественных организаций (объединений) правовой режим и допускают специальными законами, возможность определения особенностей их статуса как участников гражданско-правовых отношений, рисунок 2.

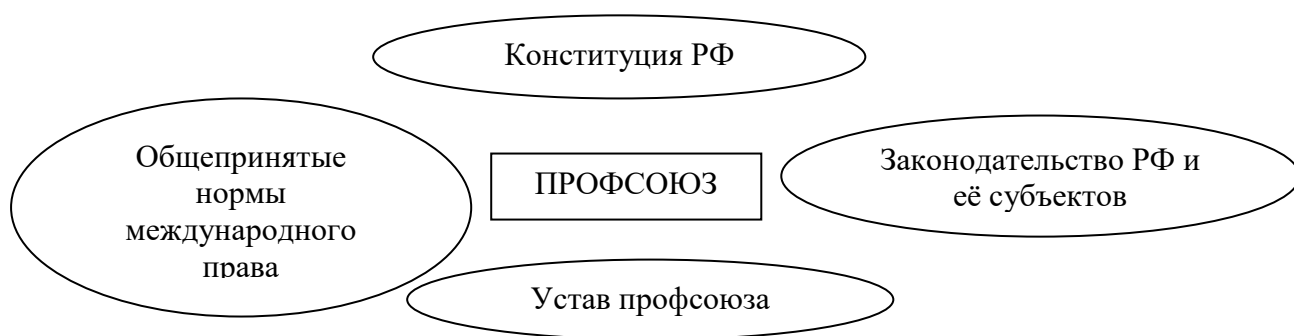


Рисунок 2 –Правовые основы деятельности профсоюзов

Основным актом, регулирующим деятельность именно общественных организаций, является Федеральный закон «Об общественных объединениях» от 19.05.1995 № 82 (с изм. вступ. в силу с 31.12.2017.)<sup>2</sup> который допускает возможными законами порядка создания, детализации статуса, деятельности, ликвидации и (или) реорганизации некоторых видов общественных объединений, в том числе и профсоюзов. Профсоюзы – общественное формирование, основанное на критериях равноправия, добровольности, законности и самоуправления и свободное в определении своей внутренней структуры, форм, целей и методов функционирования. Каждому совершеннолетнему гражданину страны дается право создавать для защиты своих интересов профсоюзы, и

<sup>1</sup>Российская газета от 12 февраля 1996.

<sup>2</sup> Российская газета от 25.05.1995

вести профсоюзную деятельность. На основании вышеназванного закона учредить профсоюз, могут не менее два учредителя, а если исходить из Закона об общественных объединениях, то не меньше 3-х физических лиц (ст. 18), а что касается несовершеннолетних с учетом ст. 26 Гражданского Кодекса Российской Федерации, то они и вовсе не вправе создавать учреждение юридического лица, кроме как только кооператив.

Наиважнейшей задачей профсоюзов является – защита прав и интересов трудящихся в профессии и профессиональных отношениях<sup>1</sup>.

Функции профсоюзов – это основные направления их деятельности, которые в юридической литературе определяются как: производственные, социальные, образовательные, международные. Есть и другие функции, но основополагающей является целенаправленная правовая деятельность по защите интересов и прав членов профсоюза, которая заключается в праве работника выбирать вид деятельности или профессию, свободно распоряжаться своими трудовыми способностями и получать за это вознаграждение. не менее суммы, установленной законом, во избежание дискриминации при распределении такого вознаграждения.

На основании вышесказанного можно обозначить основные признаки профсоюзов, это:

- профсоюз – некоммерческая организация;
- наличие одной и основной цели - защита прав и социально-трудовых интересов своих членов и их представительство;
- добровольность объединения граждан (ни один гражданин не может быть принужден к вступлению в любое общественное объединение и состоять в нем). Суть данного признака состоит в том, что профсоюз как форма объединения граждан, его структура и организационно-правовые

---

<sup>1</sup>Власов А. А. Трудовое право. Конспект лекций / А.А. Власов. - М.: Юрайт, Высшее образование, 2018, с. 22



формы управления им должны быть основаны на личном волеизъявлении гражданина, на его добровольном желании быть членом профсоюза<sup>1</sup>;

- объединение граждан - его членов общими профессиональными и производственными интересами.

Таблица 1. Принципы положения и деятельности профсоюзов

Первый принцип	Первым и основополагающим принципом положения профсоюзов является их независимость.
Второй принцип	Он относится ко всем общественным объединениям, это самоуправление предусмотренное Федеральным Законом «Об общественных объединениях», которое заключается в праве профсоюзов, самостоятельно принимать свой Устав и управлять своей текущей деятельностью.
Третий принцип	Отражается в законодательстве о профессиональных союзах и в Федеральном Законе «Об общественных объединениях» и звучит как добровольное объединение в профсоюзы.
Четвертый принцип	Отражен в тех же законах, что и третий принцип, и требования равенства и равенства всех профсоюзов, предполагающие существование различных профсоюзных объединений.
Пятый принцип	Закон создания и деятельности профсоюзов, закрепленный в Федеральном законе «Об общественных объединениях».

<sup>1</sup> Сафаралеев М.Р., Шаронов С.А. Комментарий к Федеральному закону от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (постатейный). – 2015 //Юрист – С 48.

Если исходить из первого и основополагающего принципа положения профсоюзов, а именно их независимость, то становится очевидными, чтобы достичь таковой независимости, профсоюзам исторически пришлось очень сложно<sup>1</sup>.

Профсоюзы (профессиональные союзы), добровольные общественные организации, объединяющие работников для защиты социально-экономических прав и интересов своих членов в производственных и внепроизводственных сферах возникли в США и странах Западной Европы в конце восемнадцатого века как общества взаимопомощи. В развитых странах профсоюзы стали легальными в девятнадцатом веке и должны были защищать интересы трудящихся относительно условий труда, зарплаты, культуры и быта.

Первые профессиональные союзы появились в Англии, в 70 – 80 гг. восемнадцатого века. Объединяли профсоюзы большей частью высококвалифицированных рабочих одного профессионального направления. Далее произошло объединение профессиональных союзов на отраслевом уровне, в которые могли входить все работники той или иной отрасли не имеющих высокой квалификации, но работающих в одной отрасли. Такие профессиональные объединения в Англии стали появляться только в конце девятнадцатого столетия. В США профсоюзы появились в 20 – 30-е гг. двадцатого столетия.

В 1940 – 1960 годах в основном в англосаксонских странах (Великобритания, США, Канада, Австралия и Новая Зеландия) законодательно были оформлены защитные функции профсоюзов. В других странах защитная деятельность профсоюзов необходимого развития не получила<sup>2</sup>.

В России профсоюзы образовались намного позже.

---

<sup>1</sup> Никонов Д.А. Трудовое право: Учебное пособие. М.: Закон и право, 2003, с. 181.

<sup>2</sup> Кадейкин В.А., История профсоюзов России: этапы, события, люди. М., 2016. С. 357-358

Первая Всероссийская конференция профсоюзов была созвана в 1905 году 6 ноября, на которой сформировалось «Центральное бюро профессиональных союзов» (ЦБПС).

Последующая Всероссийская конференция профсоюзов собралась нелегально 24-28.02.1906 г. в Петербурге. Глубокая конспиративность профессиональных союзов необходима была потому, что их деятельность изначально была незаконной относительно законов царской России.

На третьей Всероссийской конференции профсоюзов, состоявшейся 15.07.1917 г. избирается временный «Центральный Всероссийский совет профессиональных союзов» (ЦВСПС) и обозначаются основные задачи профсоюзного движения России, а именно:

- забота о повышении производительности труда;
- забота о производстве;
- повышение эффективности экономики.

Начиная с 1956 года и по 1985 год, появляется целый ряд правовых актов, рисунок 3.

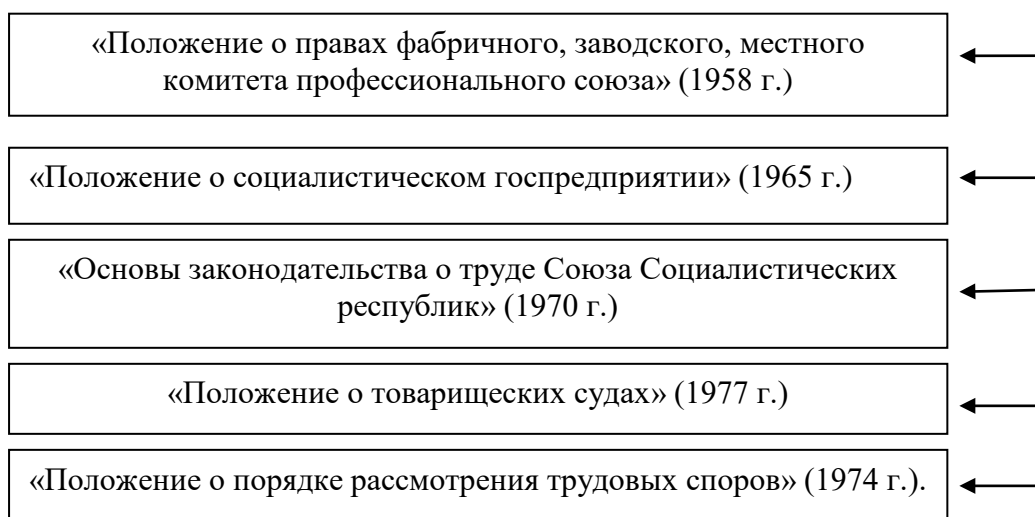


Рисунок – 3 Принятые правовые акты по укреплению прав и полномочий профсоюзов с 1956 года и по 1985 год

Профсоюзы начинают управлять бюджетом социального страхования, контролировать охрану труда и состояние техники безопасности на производстве, занимаются распределением жилья, ведут хозяйственную деятельность, активно участвуют в решении производственных задач. Тем не менее, накапливающиеся негативные тенденции в развитии советского общества в период застоя (1975-1985 гг.) негативно сказываются на профессиональных союзах. Управленческая структура профсоюзов страны становится вертикальной, появляется система приказов, вследствие чего снижается их защитная деятельность.

После 1987 года в России на фоне перестройки происходят кардинальные изменения в общественном секторе страны. В этот период на девятнадцатой Всесоюзной партийной конференции принимается решение о децентрализации и демократизации управления, через прямые выборы председателей профкомов. Начинается сокращение профсоюзного аппарата управления. Профсоюзы прекращают заниматься производственной и хозяйственной деятельностью на предприятиях. Изменяется структура перераспределения членских взносов в пользу первичных организаций.<sup>1</sup>

В самом начале перестройки важным значением в правовом статусе профсоюзов оказывал принятый в октябре 1991 года указ Президента РСФСР «Об обеспечении прав профсоюзов в условиях перехода к рыночной экономике» №162 от 15.10.1991 и ныне не действующий, в котором обозначено запрещение дискриминации по признаку член или не член профсоюза.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> .История профсоюзов России: этапы, события, люди. /под ред.: Н.Н. Гриценко, В.А. Кадейкина, Е.В. Макухина.- М.: Изд-е АтиСО, 1999.- С. 357—358

<sup>2</sup> Ведомости Съезда народных депутатов РСФСР и Верховного Совета РСФСР, 1991, N 44, ст. 1480

## **2. ЭЛЕМЕНТЫ ПРАВОВОГО СТАТУСА ПРОФСОЮЗА**

### **2.1 Основные права профсоюзов ,их классификация**

Определение профсоюза определяет его основную задачу, заключающуюся в защите интересов и социально-трудовых прав людей. Значит, работа по реализации его ведущей цели подразумевает наличие у них соответствующих прав<sup>1</sup>.

Профсоюзы имеют право представлять и защищать интересы и социально-трудовые права сотрудников.

Профсоюзы, их объединения (ассоциации), первичные профсоюзные организации и их органы представляют и отстаивают надлежащие интересы и права членов профсоюзов:

- защиту трудовых и индивидуальных отношений работников;
- коллективные права и интересы работников, не являющиеся членами профессионального союза, но предоставившие им полномочия представительства.

Профсоюз имеет право в случае нарушения трудового законодательства (например, задолженности по заработной плате) официально обратиться с иском в законодательные органы или в орган, занимающийся трудовыми спорами. Профсоюзы могут создавать юридические консультации и службы для защиты трудовых, гражданских и профессиональных интересов и прав своих членов.

Первичная профсоюзная организация может быть уполномочена на представительство от работников. В этом случае она может и имеет право:

- участвовать при разбирательствах по трудовым спорам;

---

<sup>1</sup>*Петров А.Я.* Права профсоюзов в сфере труда и гарантии их деятельности // Трудовое право. 2017. № 5, с. 58

- вести переговоры в процессе формирования плана коллективного договора;
- проводить с работодателем консультации по сокращению или изменению трудовых отношений с теми или иными рабочими;
- проводить с работодателем урегулирование трудовых отношений;
- от имени трудящихся участвовать в управленческой деятельности предприятия;
- контролировать соблюдение при выработке локальных нормативных актов работодателем, касаемых трудовых прав работников;
- решать с учетом законодательства все возникающие вопросы относительно интересов и трудовых прав работников предприятия.

Т.Ю. Коршунова в данном случае замечает, что, «для этого, рабочие, не являющиеся членами профсоюза, должны принять специальное решение о предоставлении первичной организации полномочия на представительство, если такая организация объединяет менее половины работников. Решение заносится в протокол собрания работников».<sup>1</sup> В случае представления профсоюзом интересов одного работника, не являющегося членом профсоюза, Защита его интересов и прав производится на основании заявления, поданного им по утвержденной форме в первичную профсоюзную организацию или доверенности в письменной обычной форме.

Профсоюзы, в свою очередь, имеют право вносить предложения о принятии законов или нормативных актов в социально-трудовой сфере законодательными органами государства.

Профсоюз защищает право каждого члена общественной организации свободно распоряжаться своими трудовыми способностями, выбирать профессию или род занятий, а также дает право на получение достойного вознаграждения за труд на уровне, установленном федеральным законом «О

---

<sup>1</sup>Коршунова Т.Ю. О представителях работников и работодателей в социальном партнерстве. // Трудовое право. 2017. № 4. С. 61

минимальном размере оплаты труда» от 24 июня 2008 года за № 91, которая по России за 2019 год составляет 11 280,0 руб.<sup>1</sup>

В Трудовом кодексе РФ в 58 гл. установлены права профсоюзов по защите законных интересов и трудовых прав работников.

Профессиональные союзы вправе осуществлять контроль по соблюдению работодателями и его представителями трудового законодательства и других нормативно правовых актов, касаемых норм трудовых прав, соблюдения ими условий коллективных соглашений и договоров<sup>2</sup>.

Работодатели в течение недели с момента получения уведомления об устранении выявленных нарушений обязаны сообщить о положительных действиях в отношении полученного уведомления, а также о совершенных изменениях соответствующему профсоюзному органу.

В целях осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и соответствующих правовых актов, в том числе трудового законодательства, договоров и коллективных договоров, общероссийские отраслевые ассоциации и союзы вправе создавать технические и правовые инспекции профсоюзов, которые утверждаются общероссийскими профсоюзами и их объединениями с соответствующими полномочиями на основании действующих положений.

Профсоюзные инспекторы труда могут беспрепятственно посещать любых работодателей, имеющих членов профсоюза или профсоюза, для проверки уровня соблюдения трудового законодательства и других нормативных правовых актов, в том числе: законодательства о профсоюзах, трудового законодательства, правил выполнения условий договоров, коллективных договоров.

---

<sup>1</sup>МРОТ с 1 января 2019 г. URL: <https://buhguru.com/spravka-info> (дата обращения: 13.05.2019)

<sup>2</sup>Сенников М.Н. Научно-практический комментарий к Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» СПб., 2018, 68 с.

Профсоюзные инспекторы труда, имеющие полномочия (доверенность) профессиональных союзов могут:

- контролировать уровень соблюдения работодателями трудового законодательства и других нормативно правовых актов;
- производить проверку организации и соблюдения работодателем безопасных условий труда и отдыха работников;
- выяснять причины и следствия возникновения несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- требовать и получать от руководителей предприятия, организации фирмы или компании существующую ситуацию по охране труда, и статистические данные касаемые несчастных случаев на производстве, а также о профессиональных заболеваниях.

При принятии решения о расторжении договора с работником в будущем, который в настоящее время является членом профсоюза, по таким основаниям как:

- оптимизация штата или численности работников предприятия, собственник;
- несоответствие работника выполняемой им работе или занимаемой им должности, из-за отсутствия достаточной квалификации, после прохождения им аттестации;
- при неоднократном нарушении работником трудовой дисциплины работодатель представляет в соответствующий выборный орган первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, подтверждающих основания прекращения трудового договора.

Первичная профсоюзная организации со дня получения пакета документов от работодателя по расторжению трудового договора в течение 7-ми рабочих дней изучает их и формирует собственное мнение по данному вопросу в письменном виде. Если в течение 7-ми рабочих дней первичная профсоюзная организации не подготовила и не предоставила работодателю



свое мнение по этому вопросу, работодатель вправе поступать запланировано и в дальнейшем, по этому вопросу, запоздавшее мнение не брать во внимание<sup>1</sup>.

Заработная плата работников (тарифные ставки), системы оплаты труда, формы материального стимулирования и, соответственно, нормы труда устанавливаются работодателями совместно с профсоюзной организацией предприятия. Установленные результаты согласования отражаются в коллективных договорах, соглашениях предприятия. Соблюдение принятых норм оплаты труда, премирования и материального стимулирования работников, техники безопасности и охраны труда для обеих сторон становится обязательным.

На основании ст. 162 Трудового Кодекса Российской Федерации<sup>2</sup> локальные нормативно правовые акты, в том числе введение норм труда для их пересмотра или замены, работодателем принимается с согласия профсоюзного органа или Союза предприятий и отраслей. Уведомление об изменениях в трудовых нормах должно быть за два месяца до их введения.

Профсоюзы имеют право быть причастными к процессу рассмотрения своего мнения и своих предложений не только работодателями, но и государственными органами и органами местного самоуправления. Они имеют право всегда, по необходимости посещать рабочие места в организациях своих членов, для исполнения своих прав и решения своих уставных задач<sup>3</sup>.

Другим не менее значимым правом профсоюзов является их право на содействие занятости. Профсоюзы имеют право:

1) принимать участие в разработке государственных программ занятости. Принимая в их выработке и реализации участие, профсоюзы

---

<sup>1</sup>Шугаев А.А., Правовые основы участия профсоюзов в урегулировании разногласий между работниками и работодателем // Российский судья. 2011. № 9. С. 60

<sup>2</sup> Российская газета. От 27 дек. 2010.

<sup>3</sup>Сойфер Т. Профессиональные союзы как субъекты гражданского права // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2016. № 8, С. 69.

защищают право на труд граждан России и тем самым реализуют свою цель по защите трудовых интересов граждан страны.

В соответствии с Положением об организации работы по содействию занятости населения, утвержденным Советом Министров Российской Федерации от 05.02.1993 № 99, работодатели по предложению профсоюзов и исполнительной власти, проводить общие консультации по трудоустройству высвобожденных работников.

По итогам переговоров сформирован перечень мероприятий, содержащий предложения по оказанию содействия работникам в их дальнейшем трудоустройстве и предоставлении гарантий социальным работникам в части оптимизации численности персонала предприятия, определены источники и объемы финансирования этих мероприятий.

Мероприятия, проводимые в случае массовых увольнений для содействия занятости, которые влияют на текущий уровень безработицы в отрасли, могут осуществляться между профсоюзами и лидерами отрасли. Мероприятия, проводимые в случае массовых увольнений с целью содействия занятости населения, влияющие на существующий уровень безработицы в регионе, могут осуществляться между профсоюзами и Министерством труда Российской Федерации или органами исполнительной власти.

К таким мероприятиям относят:

- повышение квалификации работников, профессиональную переподготовку. Профессиональная переподготовка целесообразна для работников специфических профессий, например, для шахтеров, вальцовщиков, кузнецов, работников атомных электростанций и пр.;

- выделение субсидий сокращенным работникам и их семьям для переезда на новое место работы;

- приватизация предприятий;

- создание на предприятии новых рабочих мест.

Финансирование указанных мероприятий, предусмотренных территориальными и отраслевыми соглашениями, осуществляется за счет средств как работодателя, так и государственных страховых фондов;

2) предлагать мероприятия, для высвобождаемых в результате ликвидации или реорганизации предприятия по социальной защите членов профессиональных союзов;

3) производить профсоюзный контроль за состоянием занятости и соблюдением в области занятости законодательства. Профсоюзный орган имеет право активно реагировать при несоблюдении трудовых прав и защищать профессиональные интересы служащих бюджетных организаций, которые являются его членами.

Профсоюзы могут вносить на рассмотрение органов местного самоуправления предложения о временном прекращении запланированных мероприятий, связанных с массовым увольнением работников или переносом этих мероприятий.

Тем не менее, в законах не предусмотрена обязанность органов местного самоуправления каким-либо образом реагировать на предлагаемые профсоюзом предложения. Следовательно, данной нормы положения чисто декларативны<sup>1</sup>.

Использование и/или привлечение иностранной рабочей силы в Российской Федерации производится с учетом мнения общероссийских объединений(ассоциаций) профсоюзов или территориальных объединений объединений(организаций) профсоюзов.

Рассмотреть права профсоюзов, а именно их первичных организаций на заключение коллективных договоров и соглашений, а также контроль за их исполнением.

Таким образом, их первичные профсоюзные организации, профсоюзы и их органы имеют право вести коллективные переговоры, заключать

---

<sup>1</sup>Сулейманова, Г. В. Правовое регулирование обеспечения занятости населения / Г.В. Сулейманова. - М.: ИНФРА-М, 2015, с.213

договоры и коллективные договоры от имени работников. Статья 29 Трудового Кодекса РФ определено, что при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, контроля за его исполнением, а также осуществление прав на участие в управлении предприятием, рассмотрении трудовых споров между работниками и работодателем, интересы работников представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избранные работниками. В части 3 статьи 36 Трудового кодекса РФ установлен однозначный запрет на заключение коллективных договоров и соглашений или ведение переговоров от имени работников лицами, представляющими работодателя.

Работодатели, объединения (ассоциации, союзы) работодателей, органы местного самоуправления и органы исполнительной власти должны вести коллективные переговоры с профсоюзами, первичными профсоюзами по социально-трудовым вопросам, а также о заключении коллективных договоров и договорщиков, если профсоюзы, первичные профсоюзные организации являются инициаторами этих переговоров, и заключать коллективные договоры на согласованных сторонами условиях договора и соглашения<sup>1</sup>.

Каждая из сторон, получившая письменное предложение о начале коллективных переговоров, должна начать переговоры в течение 7 дней с даты получения предложения. Сторона, принявшая предложение, должна в письменном виде проинформировать автора предложения, состоящего из ее представителей, о своем участии в работе комиссии по коллективным переговорам и о своих полномочиях.

Профессиональные союзы, первичные профсоюзы и их ассоциации имеют право осуществлять профсоюзный контроль за выполнением коллективных договоров. Для осуществления надлежащего контроля профсоюзы должны располагать всей необходимой информацией. При

---

<sup>1</sup>Шугаев А.А., Правовые основы участия профсоюзов в урегулировании разногласий между работниками и работодателем // Российский судья. 2011. № 9. С. 61

проведении данного контроля на основании ч. 2 ст. 51 Трудового кодекса РФ представители, как работников (в т.ч. и профсоюзы) причем работодатели должны предоставить друг другу, а также органам по труду необходимую для этого информацию не позднее 1 месяца со дня получения запроса от противоположной стороны.

В случае нарушения условий коллективного договора или договора работодателями, их объединениями (ассоциациями, союзами), органами местного самоуправления и исполнительными органами профсоюзов, объединениями (ассоциациями) профсоюзов, первичными профсоюзами и их органами в течение 7 дней им направляется запрос об устранении нарушений. Если в течение 7 дней эти нарушения не устранены или другая сторона не дает согласия на их исключение, вопрос рассматривается в порядке, установленном федеральными законами, порядок которого отражен в главе 61 Трудового кодекса Российской Федерации.

Право профсоюзов на участие в урегулировании коллективных трудовых споров основывается на представительской функции профсоюзов, что отражено в статье 11 Федерального закона от 12 января 1996 года № 10 "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (с изменениями от 07.03.2016).

Статья 401 Трудового кодекса РФ дает право работникам проводить собрания, митинги, демонстрации, пикетирования (в нерабочее время), поддерживать свои требования при рассмотрении и разрешении коллективного трудового спора, в том числе в период проведения забастовки и ее проведения. В соответствии со статьей 401 Трудового кодекса РФ, профсоюзы могут организовывать и проводить забастовок, собраний, митингов, уличных шествий, демонстраций, пикетирования и других коллективных действий, используя их как способ защиты своих интересов и социально-трудовых прав.

В исключительных случаях право проведения забастовки может быть усечено на основании ограничений установленных федеральным законом<sup>1</sup>.

Проблема баланса интересов возмущенных работников и общества, решается на основании ст. 5 Конституции Российской Федерации, согласно которым - права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены федеральным законом только тогда, когда стоит на защите основ конституционного строя, здоровья, нравственности, законных интересов и прав других лиц, обеспечения безопасности государства и обороны страны.

Если примирительная деятельность не возымела положительного эффекта, либо работодатель, либо его представители не желают участвовать в примирительных действиях, не исполняют соглашение, разрешают коллективный трудовой спор, либо отказываются исполнять назначенные решения трудового арбитража, обязательные для обеих сторон, работников или их руководителей, могут начать забастовку организации.

Объявление о возможной забастовке принимает собрание или конференция работников предприятия, до сведения работодателя данное решение доводится представительным органом работников, которому была доверена коллективом профсоюзов деятельность по разрешению коллективных трудовых споров<sup>2</sup>.

Работодатель обязан выделить помещение для проведения конференции (собрания) работников и создавать необходимые условия. А работодатель не может помешать работникам и их встрече в забастовке.

Решение об организации и начале забастовки может быть принятым, только в том случае, если проголосовавших – «за» было от 50,0% и выше от количества присутствующих на собрании или конференции и голосовавших. Если собрание или конференцию провести невозможно,

---

<sup>1</sup>Шугаев А.А., Правовые основы участия профсоюзов в урегулировании разногласий между работниками и работодателем // Российский судья.-2011. № 9. С. 60

<sup>2</sup>Парягина О.А. Совершенствование правового регулирования ответственности сторон социального партнерства в сфере труда // Журнал российского права. 2009. № 10. С. 35

допускается сбор подписей членов профсоюза об организации и проведении забастовки.

По истечении 5 календарных дней работы согласительной комиссии может быть объявлена часовая предупредительная забастовка, о чем работодатель уведомляется в письменной форме за 3 рабочих дня.

В начале будущей забастовки работодатель предупреждается в письменной форме за 10 календарных дней, но не позже.

Забастовку возглавляет представительный орган работников, который имеет право организовывать собрания (конференции) работников, получать от работодателя информацию затрагивающим интересы работников, привлекать специалистов для подготовки по спорным вопросам.

Забастовочный комитет имеет право прекратить забастовку на время. Для продолжения забастовки спор должен быть пересмотрен трудовым арбитражем или согласительной комиссией. Работодателя и соответствующих государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров должны быть предупреждены о возобновлении забастовки не позднее трех рабочих дней, но не позже.

Следует иметь в виду, что представительный орган работников, объявивший забастовку после ее объявления незаконной и не прекративший ее, обязан возместить работодателю ущерб, причиненный незаконной забастовкой, в размере, определяемом судом, за свой счет.

Права профсоюзов в отношении работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), органов государственной власти и местного самоуправления.

Отношения профсоюзов с вышеуказанными сторонами основаны на социальном партнерстве и взаимодействии сторон трудовых отношений и их представителей, а также на системе коллективных договоров и соглашений.

Социальное партнерство на работе-это система отношений между представителями работников(работниками), представителями работодателей (работодателями), органами местного самоуправления и государственной

власти, направленных на обеспечение согласования интересов работодателей и работников относительно согласованности трудовых отношений и других, связанных с ними отношений<sup>1</sup>.

Профсоюзы имеют право быть избранными в органы местного самоуправления и органы государственной власти в соответствии с законодательством субъектов Российской Федерации и федеральным законодательством. Профсоюзы вместе с другими социальными партнерами имеют равные права на равное участие в управлении государственными фондами социального страхования, департаментами занятости, пенсионными и медицинскими фондами. Профсоюзы имеют право контролировать использование этих средств. В то же время профсоюзы не могут собрать деньги на эти цели.

Отношения первичных профсоюзных организаций, профсоюзов и их органов с иными в организации представительными органами работников формируются на основании сотрудничества. Следовательно, понятия «профсоюзный орган» и «представительный орган» не равнозначны. Профсоюзный орган относится к представительным органам работников, а представительный орган не является профсоюзным. Тогда когда ТК РФ требует учесть мнение представительного органа, представлять интересы работников могут и представительный комитет и профсоюз.

Профсоюз не должен испытывать препятствия в своей деятельности по причине наличия иных представительных органов работников на предприятии. Профсоюзы вправе выдвигать в кандидаты своих представителей для избрания их членов в имеющиеся представительные органы работников на предприятии. По уполномочию работников профсоюзы имеют право иметь своих представителей в коллегиальных органах управления предприятием. В отраслевых соглашениях такое право дублируется, рисунок 4.

---

<sup>1</sup>Гладков Н. Г. Трудовые споры. Учебно-практическое пособие / Н.Г. Гладков. - М., 2016, с.192





Рисунок 4 – Отражение прав представительства профсоюзов в федерально-отраслевых соглашениях на 2018-2020 гг.<sup>1</sup>.

Профсоюзы, путем введения своих представителей в коллегиальные органы управления организации, принимают участие в формировании и реализации решений этих коллегиальных органов. Представители работников от работодателя имеют право на получение информации о:

- ликвидации или реорганизации предприятия;
- введении технологических инноваций, влекущие впоследствии изменения условий труда рабочих;
- повышения квалификации, переподготовки или профессиональной подготовки персонала.

При этом данное право профсоюзов должно осуществляться с учетом законодательства об организациях, предприятиях, различных организационно-правовых формах, их уставов и иных нормативных актов. Фактически это право осуществляется только в установленном порядке между работодателем и профсоюзом. Например:

- профсоюзному органу акционерного общества коллективным договором может быть предоставлено право вносить предложения и изменения в повестку дня общего собрания акционеров;

<sup>1</sup> РПК Федеральные соглашения. URL: <http://www.rprk.ru/index>. (дата обращения 22.04.2019)

– готовить и реализовывать выступления по темам, затрагивающим интересы работников на общем акционерном собрании;

– участвовать в обсуждении и в голосовании этих вопросов, и т.д.

Участие профсоюзных представителей в деятельности других представительных органов работников в обществе или предприятии не является основанием для лишения их права напрямую обращаться к работодателям по темам, касаемым интересов членов профсоюза.

Профсоюзы вправе:

– использование государственными средствами массовой информации в порядке, определяемом договорами с их учредителями;

– быть в соответствии с федеральным законом учредителями средств массовой информации.

– Право профсоюзов участвовать в подготовке и повышении квалификации профсоюзных кадров.

Таким образом, профсоюзы имеют право:

– создание образовательных и научно-исследовательских учреждений. Здесь профсоюз имеет право выступать учредителем таких учреждений.

"Образовательное учреждение-учреждение, осуществляющее образовательный процесс, т. е. реализующее ряд образовательных программ и / или осуществляющее подготовку и сопровождение обучающихся" научно-исследовательские учреждения входят в систему послевузовского и высшего профессионального образования;

– осуществлять подготовку, повышение квалификации, переподготовку профсоюзных кадров. Форму профессиональной переподготовки, подготовки и повышения квалификации, перечень нужных специальностей и профессий профсоюзом определяются самостоятельно. При этом профессиональная переподготовка, подготовка, и/или повышение квалификации производятся не только в созданных профсоюзами образовательных учреждениях, но и в иных образовательных учреждениях;

– производить обучение членов профсоюза и профсоюзных работников.

Профсоюзные научно-исследовательские и образовательные учреждения частично могут финансироваться в установленном законом порядке, т.е. за счет средств профсоюзных бюджетов. Это отражается в законе РФ «Об образовании» ст. 41. Профсоюзы вправе осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением должностными лицами и работодателями, законодательства о труде, рисунок 5.

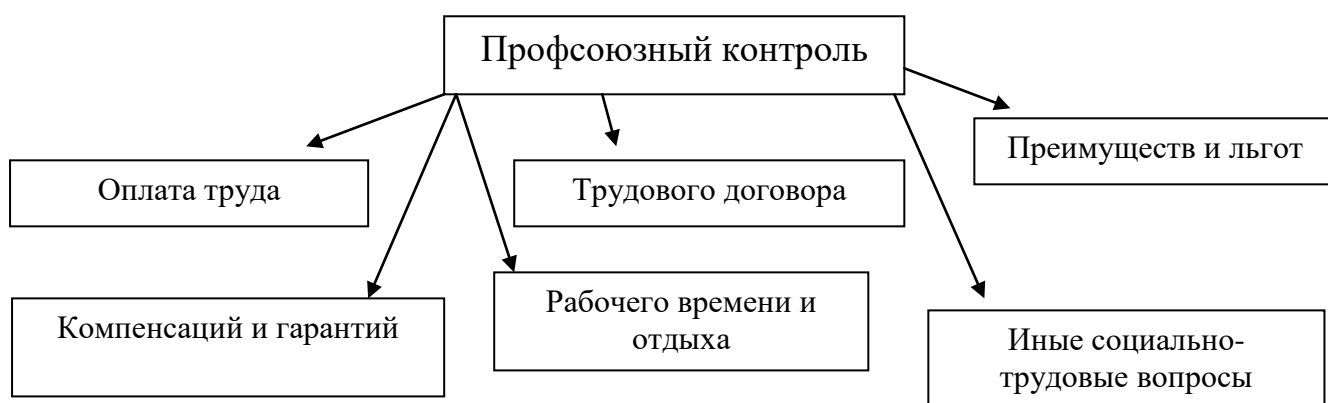


Рисунок 5 – Права профсоюзов на осуществление контроля по выполнению законодательства о труде

Профсоюзы также вправе требовать устранения выявленных нарушений. Должностные лица организации и работодатели, должны с момента получения требования об устранении выявленных нарушений профсоюзам в течении 7-ми дней сообщить о полученных результатах и принятых мерах по этим нарушениям.

Для реализации за соблюдением законодательства о труде профсоюзного контроля, профсоюзы имеют право организовывать собственные инспекции труда, полномочия которых предусмотрены в положениях созданными и утвержденными профсоюзами. Профсоюзные инспекторы по труду имеют право посещать беспрепятственно все организации, где трудятся члены этого профсоюза независимо от их

подчиненности или формы собственности, для проверки условий труда, а также исполнения собственником предприятия условий коллективного соглашения и/или договора.

Контроль за соблюдением трудового законодательства на предприятии проводятся для:

- определения наличия по нарушениям трудового законодательства и других нормативно правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- предупреждения о нарушении законных интересов и прав персонала организации, предприятия или компании;
- обеспечения защиты прав и интересов работников образовательного учреждения являющихся членами профсоюза;
- принятия мер по восстановлению нарушенных прав работников образовательных учреждений;
- привлечению к ответственности виновных должностных лиц.

Привлечение возможно за нарушение трудового законодательства и иных нормативно правовых актов, отражающих нормы трудового права.

Профсоюзы имеют право принимать участие в формировании государственных программ относительно охраны труда и окружающей среды, а также в формировании нормативно правовых и других актов, составляющих регламент относительно охраны труда, экологической безопасности и профзаболеваний.

Охрана труда - система сохранения здоровья и жизни персонала в их трудовой деятельности, включающая в себя правовые, санитарно-гигиенические, организационно-технические, социально-экономические, реабилитационные, лечебно - профилактические и другие мероприятия.

Требования охраны труда и нормативные требования государства по охране труда устанавливаются инструкциями и правилами по охране труда. Профсоюзы, принимая участие в разработке и реализации соответствующих программ, исполняют свои контрольные функции и естественно реализуют

статусные права контроля. По предложениям профсоюзов могут создаваться комиссии (комитеты) по охране труда. В их составе могут состоять как представители выборного органа первичной профорганизации или другого представительского органа работников, так и представители собственника. Комиссия (комитет) по охране труда производит контроль по соблюдению требований безопасности труда во всех службах и структурных подразделениях предприятия.

Если в процессе контроля были выявлены нарушения, угрожающие жизни и здоровью трудящихся, профсоюз и профсоюзные инспектора по охране труда имеют право требовать от работодателя незамедлительного устранения выявленных нарушений. Наряду с предъявленными требованиями профсоюзная организация может и должна обратиться и заявить о необходимости принятия срочных мер Федеральной инспекцией труда.

Работодатель, должностное лицо должны немедленно исполнить выставленное требование, а также не преследовать работников и не применять дисциплинарные меры относительно этих работников, которые отказываются выполнять работы в условиях несущих опасность для их здоровья и возможно жизни. Присутствие опасности устанавливается подписями свидетелей посредством акта произвольной формы. При отказе выполнения требований по устранению выявленных нарушений, особенно тогда, когда присутствует непосредственная угроза здоровью и жизни рабочих, профсоюзные инспектора по охране труда и профсоюзные органы имеют право потребовать от работодателя, органа управления предприятием, остановки работ до получения выводов о данной ситуации от Федеральной инспекции труда.

Профсоюзы имеют право принимать активное участие в составлении экспертного акта по безопасности условий труда, на действующих производственных объектах, на вновь строящихся или только

проектируемых. Также в экспертизе безопасности эксплуатируемых и проектируемых инструментов и механизмов.

Профсоюзы могут иметь своих представителей в комиссиях организации по приватизации муниципального, государственного имущества, в т.ч. и объектов социального назначения.

Обычно, основными задачами таковой комиссии являются:

1) разработка согласование бюджета приватизации объектов, в том числе:

- определение начальной цены объекта, величины в соответствии с законом уставного капитала акционерного общества;
- определения конкурсных условий;
- определении способов приватизации и способов оплаты;

2) подготовка о приватизируемом муниципальном и/или государственном имуществе проекта информационного релиза.

Представитель профсоюзной организации является членом представительной организации, которая направляется в комитет по управлению имуществом и участвует в работе комиссии по приватизации организации и производит профсоюзный контроль.

Права профсоюзов на социальную защиту работников, рисунок 6.



Рисунок 6 - Права профсоюзов на социальную защиту работников

Права профсоюзов на социальную защиту работников регулируются законами субъектов РФ и соответствующими федеральными законами. Так, в соответствии с ч. 3 ст. 26 Трудового кодекса РФ говорится, что «за соблюдением законных прав и интересов застрахованных работников общественный контроль производят профсоюзы или другие уполномоченные представительные органы застрахованными работниками».

Профсоюзы имеют право:

- в составлении социальных программ предприятий, направленных на обеспечение достойных жизненных условий и свободного развития гражданина;
- разрабатывать меры направленные на социальную защиту работников;
- участвовать в определении жизненного уровня работников, размера индексации зарплаты, стипендий, пенсии, пособий и уровнем компенсаций зависящих от индекса официально признанного уровня инфляции.

Кроме того, профсоюзы имеют право осуществлять контроль за соблюдением законодательства в указанных действиях.

Профсоюзы в случае нарушения трудового законодательства имеют право по собственной инициативе или по требованию членов профсоюза и других работников выступать в защиту своих трудовых прав и подавать заявления в органы, рассматривающие трудовые споры .

Для защиты гражданских, профессиональных, социальных и трудовых прав и интересов членов профсоюзов и работников профсоюзы могут организовывать юридические консультации и услуги.

Законодательство Российской Федерации устанавливает не только права, но и обязанности профсоюзов.

Обязанности профсоюзов как общественных объединений, рисунок 7



Рисунок 7 Обязанности профсоюзов как общественных объединений.

Кроме того, Федеральным законом "О профессиональных союзах и гарантиях их правах и деятельности" устанавливает ответственность профсоюзов за невыполнение своих обязательств по коллективному договору, за организацию и проведение забастовки, признанной судом незаконной.



## 2.2 Гарантии прав профсоюзов

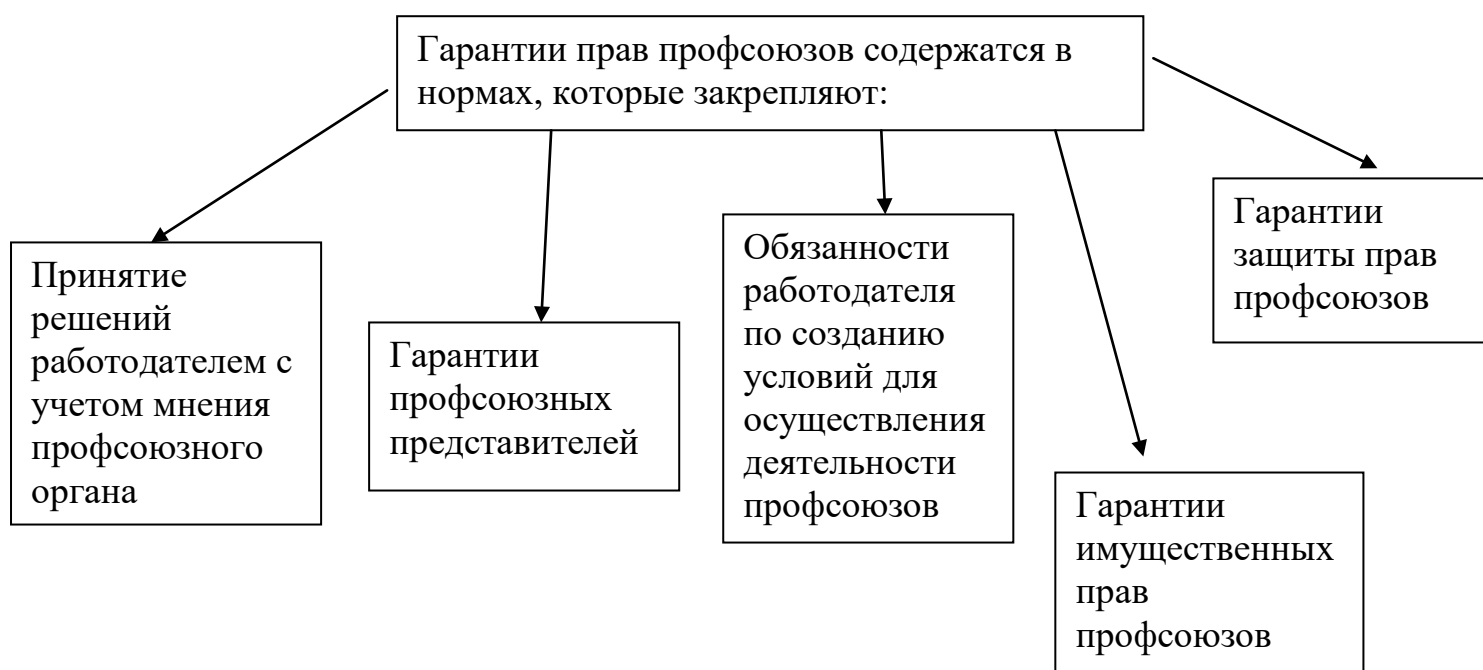
Правовые особенности профсоюзов, обусловленные их социальным характером, и стоящие перед ними задачи требуют особого подхода к обеспечению соблюдения их прав и обязанностей.

Стимулы профсоюзов к осуществлению своих прав в первую очередь ориентированы на Профсоюзную систему. Они затрагивают членов профсоюзных органов, работников платного аппарата, активистов, использующих профсоюзные полномочия.

С этой целью меры социального воздействия применяются на основе актов внутри Союза. Это дискредитация для тех, кто умело пользуется профсоюзными правами и способствует их полной реализации-их можно награждать почетными знаками и дипломами. Профсоюзные органы имеют право применять дисциплинарные меры в соответствии с трудовым законодательством (меры правового воздействия) к недостаточно активным работникам оплачиваемого оборудования.

Влияние вышестоящих профсоюзных органов также означает обеспечение осуществления профсоюзных прав.

Гарантии прав профсоюзов, рисунок 8



## Рисунок 8 Гарантии прав профсоюзов

Члены профсоюзных органов, освобожденные, не опубликованные в основной работе, могут привлекаться в профсоюзные органы по решению избранных (делегированных) членов профсоюза, принятому собранием (конференцией) или по решению избранного (делегированного) профсоюзного органа, то есть снятие с профсоюзной работы осуществляется в том же порядке, что и избрание (делегирование) в профсоюзную организацию.

На реализацию профсоюзных прав влияет уровень правосознания работников, понимание задач и роли организации, необходимость вклада в ее работу.

Профсоюзы имеют право использовать средства "самообороны" от нарушений прав работодателей (органов государственного управления), объединений, должностных лиц государственных органов, органов местного самоуправления.

К таким инструментам относятся, например, возможность расторжения трудового договора (контракта) или увольнения руководящих работников организации, а также возможность нарушения профсоюзных прав, т. е. применение определенных мер правового воздействия.

В рамках общей системы положений и условий инструменты и механизмы обеспечения прав профсоюзов являются относительно независимыми. Они призваны обеспечить осуществление профсоюзных прав и выполнение взаимных обязательств и поэтому играют особую роль в регулировании общественных отношений. Правовые гарантии подкрепляются волей государства и государственным принуждением как средством воздействия на общественные отношения в целях соблюдения правовых норм.

Гарантии как возможность применения предусмотренных законодательством средств обеспечения прав профсоюзов относятся к статутным, поскольку они находятся на одном уровне со статусом данной

общественной организации. Статутные гарантии обеспечивают переход от общего правового положения профсоюзов к положению определенного профсоюзного органа в возможных правоотношениях и к его субъективным правам в конкретном правоотношении, что и означает гарантированность реального использования прав профсоюзов.

Юридические гарантии в основном направлены на обеспечение любого правомочия профсоюзов. Среди них есть гарантии: общего действия, обеспечивающие реализацию прав всех профсоюзов и прав, специализированных по признакам субъекта и содержания; направленные на обеспечение использования прав самими профсоюзами и на их охрану и защиту от нарушений со стороны работодателей, органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, других органов, организаций и лиц.

Защита профсоюзных прав путем предупреждения нарушений выявления причин, приводящих к нарушениям, принятия превентивных мер, поощрения ответственной организации к выполнению возложенных на нее задач и устранения препятствий на пути осуществления этих прав.

Защита заключается в принятии принудительных мер по обеспечению и восстановлению нарушенных прав, наказании виновных лиц.

Законодательством предусмотрены специальные правовые гарантии обеспечения использования, защиты и восстановления прав профсоюзов в случае их нарушения.

В систему юридических гарантий прав профсоюзов входят гарантии:

- а) имущественные;
- б) личные;
- в) обязанность государственных органов, работодателей содействовать деятельности профсоюзов, с их участием решать социально-трудовые вопросы, когда это предусмотрено законами, иными нормативными правовыми актами;
- г) надзор и контроль за соблюдением законодательства о правах профсоюзов;

д) юридическая ответственность.

Имущественные гарантии деятельности профсоюзов в законодательстве сформулированы в основном как их права: право собственности на имущество денежных средств, необходимых для выполнения уставных задач; право владения и пользования имуществом, переданным профсоюзам в хозяйственное ведение (управление). Кроме того, профсоюзы пользуются другими имущественными правами.

Личные гарантии — это дополнительные трудовые гарантии лицам, избранным (делегированным) в профсоюзные органы, тем, кто непосредственно сталкивается с работодателями, их объединениями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления.<sup>1</sup>

Дополнительные гарантии им предоставляются:

- а) при увольнении по инициативе работодателя;
- б) при предоставлении работы после окончания выборных полномочий.

Гарантии, предусмотренные в период ведения переговоров или разрешения коллективного трудового спора, распространяются на всех профсоюзных представителей независимо от того, являются ли они членами профсоюзных органов или нет.

Обязанность государственных органов, предприятий, учреждений, организаций всемерно содействовать профсоюзам в их деятельности прямо предусмотрена законом.

Содействие профсоюзам выражается путем:

- отчисления организациями профсоюзу средств на проведение социально культурной иной работы в организации (размеры отчислений определяются в порядке и на условиях, установленных федеральным законодательством, законодательством субъектов РФ, коллективным договором, соглашением);
- предоставления соответствующему профсоюзному органу, организации

---

<sup>1</sup>Никонов Д.А. Трудовое право: Учебное пособие. - М.Закон и право, 2003, с. 289

бесплатно необходимых помещений, транспортных средств и средств связи в соответствии с Трудовым кодексом РФ и коллективным договором;

– передачи в бесплатное пользование профсоюзам находящихся на балансе организации либо арендуемых ее зданий, сооружений, помещений и других объектов, а также баз отдыха, спортивных и оздоровительных центров, необходимых для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей;

– перечисления членских профсоюзных взносов из заработной платы работников в соответствии с коллективным договором, соглашением на основании соответствующих письменных заявлений работников.<sup>1</sup>

Кроме того, предприятия, учреждения, организации, с которыми заключены коллективные договоры с профсоюзами, договоры, на которые распространяются отраслевые соглашения, работодатели, по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзов средства на оплату труда этих работников, являющиеся средствами участия в коллективных договорах, отраслевых (межотраслевых) договорах.

Эти формы и методы, предоставляемые государственными органами, работодателями, в Трудовом кодексе ст.377. Данное определение учитывает новые условия хозяйственной деятельности предприятий, организаций, расширение возможностей регулирования взаимоотношений между ними, а также коллективные договоры профсоюзов, соглашения.

К сожалению, государственный контроль за соблюдением прав профсоюзов осуществляется самими профсоюзами (их органами) и подведомственной им правовой инспекцией труда.

Органы исполнительной власти не осуществляют финансовый контроль за средствами профсоюзов, за исключением контроля за средствами от предпринимательской деятельности.

---

<sup>1</sup>Певцова Е.А. Трудовое право. Правовая культура в трудовой деятельности – Москва, 2017, с.125

Юридическая ответственность за нарушение законодательства о профсоюзах, за несоблюдение предусмотренных этим законодательством профсоюзных прав прямо установлена Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 30) и ТК РФ (ст. 378).

За такие правонарушения виновные должностные лица государственных органов, органов местного самоуправления, работодатели, их представители, должностные лица их объединений (союзов, ассоциаций) несут ответственность:

а) дисциплинарную (соблюдение законодательства, в том числе законодательства о профсоюзах, входит в их должностные обязанности);

б) административную (поскольку законодательство о профсоюзах является частью трудового законодательства и его нарушение может являться административным правонарушением);

в) материальную (если нарушение прав профсоюзов привело к материальному ущербу — по нормам гражданского законодательства).<sup>1</sup>

В соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» органы общероссийских профсоюзов, объединений (ассоциаций) профсоюзов, первичных профсоюзных организаций вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения должностных лиц, нарушающих законодательство о профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением. По требованию указанных профсоюзных органов работодатель обязан расторгнуть трудовой договор должностным лицом, если он нарушает законодательство о профсоюзах, не выполняет своих обязательств по коллективному договору, соглашению.

---

<sup>1</sup>Сенников Н.М. Правовые основы социокультурной деятельности профессиональных союзов России // Проблемы правоотношений в социально-культурной сфере: Ученые записки юридического факультета. - С.- Пб., 2015, Вып. 8. С.29.

## АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ

С переходом страны от социалистической системы развития к системе частной собственности существенно изменились условия как работодателей, так и работников в социально-трудовых отношениях. Работодатель-собственник изначально нацелен на получение максимальной прибыли, а работник на достойный труд и адекватное отношение работодателя-собственника к нему. Но зависимость работника от работодателя иногда провоцирует последнего на решительное достижение своей цели даже через нарушение российского законодательства о труде и трудовых отношениях. Профсоюзы России, защищая социально-трудовые права и интересы трудящихся, вносят значительный вклад в стабилизацию таких отношений между ними.

В 2016 году Федерацией Независимых Профсоюзов России (далее ФНПР) на базе Санкт-Петербургского гуманитарного университета профсоюзов формируется Центр Мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов (далее ЦМА СТК)<sup>1</sup>.

Данные ЦМА СТК за 2016 год констатируют, что в этом периоде по России завершилось 190 социально-трудовых конфликтов, из них в 146 случаях профсоюзы принимали активное участие в защите трудовых прав и интересов своих членов. Их них 65,0% от всех случаев требования были полностью удовлетворены, а 27,0% - требований были удовлетворены частично.

В 2017 году по России завершилось 176 социально-трудовых конфликтов, из них в 149 случаях профсоюзы принимали активное участие в защите трудовых прав и интересов своих членов. Их них 61,0% от всех

---

<sup>1</sup> Обзор социально-трудовой обстановки в России за 2016-2018 гг. URL: <https://www.tatprofavtodor.ru/index.php/835-obzor-sotsialno-trudovoj-obstanovki-v-rossii/> (дата обращения 26.04.2019)

случаев требования были полностью удовлетворены, а 22,0% - требований были удовлетворены частично.

В 2018 году по России завершилось 152 социально-трудовых конфликтов, из них в 132 случаях в защите трудовых прав и интересов своих членов. Их них 60,0% от всех случаев требования были полностью удовлетворены, а 17,0% - требований были удовлетворены частично.

Структура причин социально-трудовых конфликтов включает в себя конфликты: по уровню заработной платы, по охране труда и отдыха трудящихся, сокращения работников и ликвидация предприятий, рис. 2.

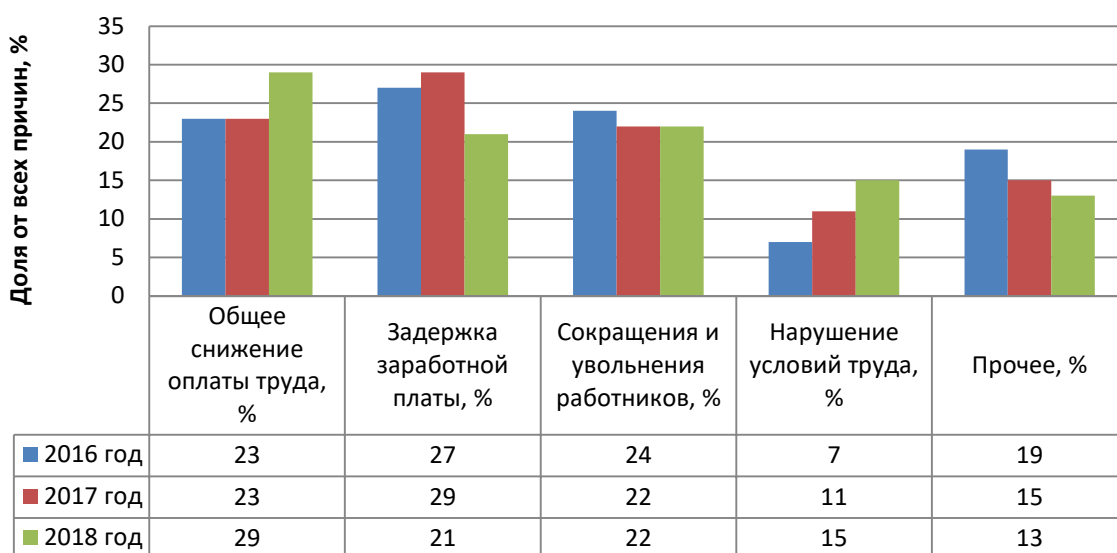


Рисунок 2 - Структура причин социально-трудовых конфликтов по России за 2016-2018 гг., %<sup>1</sup>

Исходя из выше представленной информации по завершённым социально-трудовым спорам за 2016-2018 гг. по Российской Федерации, и в случаях активно участвующих в них профессиональных союзов по защите социально-трудовых конфликтов членов профсоюзов, можно сделать вывод,

<sup>1</sup> Обзор социально-трудовой обстановки в России за 2016-2018 гг. URL: <https://www.tatprofavtodor.ru/index.php/835-obzor-sotsialno-trudovoj-obstanovki-v-rossii/>



что деятельность профессиональных союзов в защите прав и интересов работников достаточно эффективна.

Так, например, водитель Василий Деркач, член профсоюза первичной организации АО «Газпромнефть-транспорт» неоднократно (в течение 3-х месяцев) руководством Акционерного Общества не допускался к исполнению своих прямых обязанностей (выпуск водителя в рейс). На вопросы первичной профсоюзной организации о причине такого решения относительно Василия Деркача, руководство колонной давало уклончивые ответы. После обращения профсоюзной организацией в суд было выяснено, что не допуск Василия Деркача производился работодателем по причине его профсоюзной активности. Суд первой инстанции Свердловской области 29.05.2017 г. признал отказ в выпуске водителя незаконным на основании ст. 22 Трудового кодекса РФ, которая содержит в себе право и необходимость предоставления работы работнику, обусловленную его трудовым договором с работодателем<sup>1</sup>, и обязал произвести компенсацию работнику за все месяцы вынужденного простоя до его среднего заработка.

Апелляционная инстанция Петроградского районного суда города Санкт-Петербурга от 01.12. 2016 г. по делу № 2-4761/2016 оставила решение без изменений. АО «Гипрорыбфлот» в 2016 году уволило по сокращению штата члена профсоюза. Зная трудовое законодательство, он своевременно обратился в службу занятости, о предоставлении ему справки на право получения среднемесячной зарплаты за три месяца с момента его увольнения. Тем не менее, работодатель отказал ему в выплате этих денежных средств. Петроградский районный суд города Санкт-Петербурга удовлетворил исковое требование работника и обязал взыскать с

---

<sup>1</sup> Официальный сайт Федерации профсоюзов Свердловской области. URL: <http://www.fnpr.org> (дата обращения 30.05.2019г.)

работодателя в пользу работника компенсацию за моральный ущерб в размере 3,0 тыс. руб.<sup>1</sup>.

По окончании срока полномочий профсоюзных работников, ранее освобожден от работы на предприятии в связи с их избранием в профсоюзные органы для выборных должностей, бывшее место работы и должность, в случае отсутствия возможности предоставления прежнего места работы и с работы, работодатель обязан предоставить работнику другую равноценную работу или должность с аналогичным окладом. Также работодатель может с согласия работника предоставить ему аналогичную работу на той же должности, которую он ранее занимал, но в филиале работодателя или в дочерней компании.

Например, освобожденный профсоюзный работник первичного профсоюза ОАО "Владимирэнерго" считает, что льготы и сходные с работниками предприятия социально - трудовые права ему обязан предоставить работодатель, независимо от того, присутствуют ли они в коллективном договоре или договоре.

Конституционный Суд Российской Федерации в данном случае уточнил, что «как работодатель данного работника здесь является профсоюзный орган а не ОАО «Владимирэнерго». Таким образом, профсоюзный орган обязан поспособствовать ему (работнику) в предоставлении и соблюдении его социально-трудовых прав и льгот, отраженных в законодательстве о труде, а также тех прав и льгот, которые отражены в коллективном договоре, принятом между работодателем и профсоюзом работников ОАО «Владимирэнерго». Также Конституционный Суд Российской Федерации уточнил, что оспаривая норму, по сути, являющуюся дополнительной гарантией свободной профсоюзной деятельности на предприятии, суд не вправе её рассматривать как нарушения трудовых прав заявителя на основании ст. 30 (часть 1) Конституции РФ.

---

<sup>1</sup> Официальный сайт Петроградского районного суда г. Санкт-Петербурга. URL: <http://pgr.spb.sudrf.ru/>

Причем, её изменение по требованию заявителя означает нарушение конституционного принципа равенства, так как освобожденных профсоюзных работников ставит в привилегированное по сравнению с другими работниками предприятия положение<sup>1</sup>. Таким образом, гарантии профсоюзным работникам, которые освобождены от основной работы, предоставляются их профсоюзным органом.

В мае 2015 года Железнодорожный районный суд города Екатеринбург на основании иска к работодателю от профсоюза постановил:

-признать незаконным график работы для оператора конвейерной линии филиала ООО «Кока-Кола Эйч БиСи Евразия» 2 через 2 дня по 12 часов;

- установить для оператора 36-ти часовую рабочую неделю;

- произвести оператору компенсацию морального ущерба.

Постановление принято на основании ст. 94 ТК РФ.

В ней сказано, что для работников с вредными и опасными условиями труда, должна быть установлена 8-ми часовая продолжительность смены при 36-ти часовой рабочей неделе<sup>2</sup>.

Доказать право на досрочную пенсию педагогу средней школы помог Общероссийский профсоюз образования, которому Пенсионным фондом было отказано в досрочном назначении страховой пенсии по старости. Из специального стажа педагога, Пенсионным фондом были исключены 13 лет его работы. Педагог республики Марий Эл, член профсоюза, преподающий в школе сельской местности как учитель начальных классов и изобразительного искусства с не полной нагрузкой, согласно Правилам, имеет

---

<sup>1</sup> Определение Конституционного суда РФ от 14.12.2009 № 207. URL: <http://old.lawru.info> (дата обращения 17.05.2019)

<sup>2</sup> Судебные прецеденты по защите социально-трудовых прав работников и прав профсоюзов URL: <http://www.fnpr.org/about/npravleniya/161/5202/> (дата обращения 31.05.2019)

право учета в специальный стаж данной работы независимо от объема учебной нагрузки<sup>1</sup>.

Молодой педагог в республике Марий Эл обратилась (далее РМЭ) в Министерство образования республики, о предоставлении единовременного пособия молодым педагогам, для обзаведения хозяйством. В Министерстве образования республики ей отказали, аргументом отказа стало то, что изменения в Правилах предоставления данного пособия, измененным благодаря усилиям профсоюзной республиканской организации (получение, возможно, всем, а не только молодым педагогам переехавшим работать в сельскую местность) касаются только молодых специалистов приступающих к работе в следующем 2018-2019 учебном году. Йошкар-Олинский городской суд, куда было подано исковое заявление учительницей, с помощью республиканской организации Профсоюза подтвердил незаконность отказа и необходимость выплаты пособия ей в полном объеме. Министерство образования и науки РМЭ не согласилось с решением Йошкар-Олинским городского суда, обратившись в Верховный суд РМЭ с жалобой, Верховный суд РМЭ признал жалобу необоснованной.

Таким образом, усилиями республиканской организации профсоюза создан еще один положительный прецедент, подтверждающий право всех молодых педагогов, не только проживающих в сельской местности, на получение льгот по хозяйственному приобретению. Кроме того, следует отметить, что некоторые другие молодые специалисты из Министерства образования Республики Молдова получили такой же отказ, но они не настаивали на своей просьбе в незнании правил применения законодательства и возможности обратиться за помощью.

Работник Челябинского металлургического предприятия, отработав на нем всю жизнь подручным сталевара, сталеваром, мастером на печах и печного пролета, получил профессиональные заболевания - нейросенсорная

---

<sup>1</sup> ФНПР – официальный сайт. URL: <http://www.fnpr.ru/n/244/17677.html> (дата обращения 31.05.2019)

тугоухость и пневмокониоз. Пройдя медкомиссию и получив медицинское заключение о частичной утрате трудоспособности, он был уволен по сокращению штатов. В качестве компенсации работнику работодатель выделил 10,0 тыс. руб. Работник совместно с юристом челябинского правового центра «Металлург» обратился в суд о защите своих прав и выделении ему достойной компенсации. Калининский районный суд г. Челябинска 23.04.2019 г., подтвердил вину работодателя, рассмотрев иск работника. Вина работодателя заключалась в не обеспечении безопасных условий труда для работника. Суд учел моральные, и физические страдания истца и утвердил компенсационную выплату в размере 120,0 тыс. руб.<sup>1</sup>

Членом профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации ОАО «Тургорского рудоуправления» была подана жалоба в суд о незаконности отмены ему надбавки за профессиональное мастерство в размере 15% от установленного оклада и наложенного выговора как дисциплинарного взыскания. Дополнительно работник попросил суд о взыскании с работодателя в его пользу морального ущерба в размере 10,0 тыс. руб. Работодатель в суде обвинил истца в нарушении требований должностной инструкции и в снижении качества работы. Суд признал правоту работодателя, а требования истца отклонил. На решение суда была подана апелляционная жалоба. Судебная коллегия опротестовала решение суда, т.к. согласно ТК РФ нет специальных гарантий для выборных членов профсоюза, но профсоюз при заключении «Отраслевого тарифного соглашения по горно-металлургическому комплексу Российской Федерации на 2014 - 2016 годы» № 12/14 -16 от 23.12.2013. (ред. от 05.12.2018)<sup>2</sup> добился, чтоб такие работники не подвергались дисциплинарным взысканиям или переводу на другую работу без предварительно полученного согласия на это профсоюза. Причем в коллективном договоре ОАО «Тургорского

---

<sup>1</sup> ФНПР – официальный сайт URL: <http://www.fnpr.ru/n/244/17522.html> (дата обращения 31.05.2019)

<sup>2</sup> Судебные и нормативные акты РФ. URL: [https://sudact.ru/law/otraslevoe-tarifnoe-soglashenie-po-gorno-metallurgicheskomu-kompleksu-rossiiskoi\\_2/](https://sudact.ru/law/otraslevoe-tarifnoe-soglashenie-po-gorno-metallurgicheskomu-kompleksu-rossiiskoi_2/)

рудоуправления» данное соглашение также нашло отражение. Работодатель данного соглашения не учел и не получил согласие на дисциплинарное взыскание члена профсоюза, а надбавка за профмастерство по факту включена в оплату труда и без учета профсоюза уменьшение её или изменения недопустимы. В результате 23.05.2018 года суд установил, что порядок привлечения к дисциплинарной работодателем – нарушен, как и порядок отмены надбавки за профмастерство.

Лифтер интерната обратилась в профсоюзную организацию за помощью – руководство Учреждения наложило на неё дисциплинарное взыскание в виде выговора, за то, что она вывозила пищевые отходы, что, по мнению руководства Учреждения, является кражей на рабочем месте и нарушением предписаний Роспотребнадзора. Североуральский суд (23.09.2018г.) постановил отменить дисциплинарное взыскание и выплатить лифтеру компенсацию в размере 3,0 тыс. руб. за причиненный моральный ущерб работнику, т.к. в процессе конфликта она перенесла гипертонический криз, вследствие чего была вызвана Скорая помощь.

АО «18 арсенал ВМФ» прекратило перечисление членских взносов членов профсоюза города Кронштадт Профессиональному союзу гражданского персонала Вооруженных сил. Юридическую помощь в разрешении данной проблемы оказала Ленинградская Федерация профсоюзов. 7 июля 2017 года арбитражный суд города Санкт-Петербурга удовлетворил полностью требования территориальной организации профсоюза (дело № А56-29620/2017).

На одном из предприятий города Санкт-Петербург производилось сокращение численности работников с нарушением процедур увольнения. Обратившемуся в Октябрьский районный суд работнику были выплачены средства в размере одного среднемесячного заработка, т.к. при увольнении работника работодателем не было учтено мнение выборного органа первичной профсоюзной организации предприятия и имеющиеся у предприятия вакансии, на рассмотрение, данному работнику, -не

предлагались. Между работодателем и первичной профсоюзной организацией предприятия было заключено мировое соглашение.

Рассмотрим еще несколько судебных решений, касающихся прав профсоюзов:

Краевая профорганизация в своем мотивированном мнении выразила несогласие с увольнением председателя первичной организации по сокращению штата. Работодатель оспорил это в суде (апелляция) – краевой суд постановил, что отказ был необоснованным. Основания: должности, занимаемые лицами, находящимися в отпуске по уходу за ребенком, вакантными не являются, и предлагать их сокращаемому работнику работодатель не обязан; работник был избран на должность председателя после получения уведомления о сокращении; работодатель не обязан уведомлять вышестоящий профсоюзный орган о мероприятиях по сокращению численности или штата.

Предприятие обжаловало в суде постановление Гострудинспекции об административном правонарушении из-за того, что профсоюзная организация заявила об отсутствии реакции на свои обращения. Суд подтвердил, что было нарушено право профсоюза на взаимодействие с работодателем, на осуществление контрольных мероприятий. Суд счел несостоятельными доводы жалобы об отсутствии у председателя профорганизации полномочий на направление требований и о законности создания профсоюза.

Горно-Алтайский городской суд Республики Алтай в своем Решении от 08.06.2018 по делу № 2-1415/2018 указал, что о начале процедуры сокращения численности или штата профсоюзный орган уведомляется до начала проведения соответствующих мероприятий, то есть до издания приказа о проведении организационно-штатных мероприятий. Уведомление

о сокращении численности или штата не является официальным запросом о даче мотивированного мнения выборного профсоюзного органа<sup>1</sup>.

Приморский краевой суд в своем решении от 29.03.2016 г. признал мотивированный отказ профсоюза необоснованным.

(Решение Киселевского городского суда (Кемеровская область) от 18.04.2016)

Санкт-Петербургский городской суд в определении от 14.04.2015 указал на необходимость оспаривания увольнения в суде в случае игнорирования работодателем отрицательного мотивированного мнения по вопросу расторжения трудового договора с конкретным работником.

Истица, член профсоюза, уволенная, несмотря на отрицательное мотивированное мнение профсоюза, могла бы восстановиться на работе, если бы профсоюз довел дело до конца и оспорил бы ее увольнение в суде. Но профсоюз ограничился мотивированным мнением и после принятия работодателем решения об увольнении не подал иск, так что истица проиграла дело в обеих инстанциях.

Хабаровский краевой суд в Определении от 15.04.2015 восстановил работника-члена профсоюза на работе и указал на обязанность работодателя надлежаще запросить мотивированное мнение.

Истец был уволен по сокращению штатов. Однако он оспорил приказ в суде, поскольку работодатель не выяснил, имеет ли он преимущественное право на отпуск на работе. Кроме того, он является членом профсоюзной организации, которая не согласилась с его предполагаемым увольнением. Ответчик считал, что со стороны истца имело место злоупотребление правом, так как он скрывал от работодателя членство в профсоюзной организации, а профсоюзная организация игнорировала обращения работодателя о даче мотивированного мнения. Истец выиграл суд в обеих инстанциях.

---

<sup>1</sup> Решение Горно-Алтайского городского суда Республики Алтай от 08.06.2018 по делу № 2-1415/2018



Решением Верховного Суда Республики Бурятия от 24.11.2014 профсоюзная работа признана уважительной причиной для отсутствия на рабочем месте.

Истица, неосвобожденная председателем профсоюзного комитета, оспорила в суде выговор, наложенный на нее за неявку на работу, поскольку в это время она находилась в кабинете директора для принятия решения о признании профсоюза и заключении коллективного договора. Поскольку в организации нет коллективного договора, где были бы прописаны условия по освобождению специалистов от основной работы для выполнения своих функций, суд первой инстанции нашел эту землю обоснованным и удовлетворил все требования истца. Апелляция не изменила этого решения.

По решению Самарского областного суда от 24.12.2013 уволенный работник-член профкома восстановлен на работе.

Член профсоюзного комитета был восстановлен по двум основаниям: 1) в течение двух недель до дня увольнения работодатель не предложил уволенным вакантных должностей; 2) приказ об увольнении был издан и подписан до вступления в силу решения суда о признании незаконными действий профсоюзной организации, которые отказались дать согласие на увольнение члена профсоюзного комитета.

Решение Верховного суда Республики Коми по делу о неправомерности исключения из профсоюза.

По предложению прокурора суд признал незаконным протокол совета представителей первичной организации Независимого профсоюза горняков России об исключении одного из членов профсоюза за его действия, направленные на дискредитацию и раскол профсоюза. Установлено, что решение Совета было принято в отсутствие кворума.

Параллельно рассматривается вопрос о законности участия прокурора в качестве защитника гражданина, исключенного из Союза с нарушением действующего порядка.

Иск должно подавать заинтересованное лицо, а не его представитель.

Определение 33-603/2014 Иркутский областной суд.

Председатель первичной профсоюзной организации обратилась в суд с заявлением о неправомерных действиях работодателя в отношении члена профсоюза. Речь шла о нанесенных телесных повреждениях на рабочем месте в рабочее время со стороны начальника. Истица полагала, что профсоюз вправе выступать в защиту трудовых прав его члена, обратившегося за помощью в профсоюзную организацию. Суд первой инстанции отклонил иск, обосновав это тем, что профсоюзная организация не может занять положения истца при рассмотрении данного дела. Апелляция не изменила решение суда первой инстанции. Иск был отклонен.

Оспаривание решения профсоюзной конференции через суд.

Истцы – члены первичной профсоюзной организации предприятия - обратились в суд, оспаривая решение конференции ППО, проведенной в нарушение регламента. Суд первой инстанции отказал в удовлетворении заявления, исходя из того, что истцами без уважительных причин пропущен срок, установленный статьей 392 ТК РФ для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора. Апелляционный суд счел, что суть дела не является индивидуальным трудовым спором, поэтому применение трехмесячного срока давности не является законным. Исковые требования истцов удовлетворены, решение профсоюзной конференции признано неправомерным<sup>1</sup>.

Таким образом, мы рассмотрели правозащитную деятельность профсоюзов в защите прав и интересов работников, являющихся членами профессиональных союзов.

Из представленных примеров становится очевидным, что только активная позиция работников в содружестве профсоюзов позволяет положительно решать основную часть возникающих социально-трудовых конфликтов. К сожалению не все конфликты разрешаются положительно для

---

<sup>1</sup> Определение 33-1448/2014 Волгоградского областного суда

работников, причиной тому могут быть: отсутствие у них знаний трудового законодательства и знания о возможной юридической помощи им со стороны профсоюза. Необходимо дополнительное расширение прав профсоюзов. Так, например, в законе о профессиональных союзах в статье 16 п. 3 говорится, что профсоюзы имеют право в органах управления организацией иметь своих представителей. Здесь, по мнению автора, необходимо предоставить профсоюзам право участия (по соглашению с работодателем) в работе органов управления предприятием для защиты прав и интересов работников в процессе принятия тех или иных решений, касаемых этих работников.

Ранее изученное трудовое законодательство закона О профсоюзах показало, что на практике возникают трудности в их реализации. Например, в пункте 1 статьи 30 Закона о профессиональных союзах содержится требование о привлечении работодателей и должностных лиц к уголовной или административной ответственности за нарушение законодательства о профессиональных союзах в связи с тем, что до настоящего времени такая ответственность не предусмотрена отраслевым законодательством.

На основании Уголовного кодекса РФ, ответственность за нарушение законодательно утвержденных прав профсоюзов – декриминализована. Данная ситуация стимулирует безнаказанность работодателей и затрудняет обеспечение правами граждан. Например, нарушение порядка действий по миграционному учету работодателями. За нарушение законодательства о профсоюзах, ответственность на основании ст. 5.27 КоАП РФ предусматривается только административная, что, несомненно, снижает эффективность правозащитной деятельности профессиональных союзов.

Что касается расширения защитной практики профсоюзов, им необходимо активней общаться с работниками, организовывать лекции, консультации, на которых говорить работникам о своих возможностях предоставления им помощи для написания письменного обращения и/или защиты их социально-трудовых прав и интересов в суде.

## МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА

Для методической разработки по теме дипломной работы, в первую очередь необходимо определиться со структурой лекции, и затем сформировать рекомендации по методической разработке по избранной теме.

Тема программы: «Правовой статус профсоюзов».

Тема лекции для студентов: «Основные права и гарантии прав профсоюзов»

Цели лекции:

- обучающая: ознакомить с правовыми источниками касаемые прав профсоюзов, научить учащихся анализировать и структурировать информацию, для составления квалификации;

- развивающая: развить умение у учащихся обобщать теоретические знания по умению использовать полученные знания и навыки в практической деятельности;

- воспитывающая: воспитать у учащихся внимательность к законотворчеству по избранной теме и чувство ответственности за принятые решения основанные на государственных законодательных актах.

Тип лекции: комбинированный.

Материально-техническое оснащение:

- информационно-вычислительная техника;
- ручка;
- тетрадь.

Методическое оснащение:

- законодательные книги;
- плакаты;
- учебники, учебные пособия;
- карточки;
- мел, доска.

Методические рекомендации по теме дипломной работы.

Тема: «Основные права и гарантии прав профсоюзов».

Профессиональные союзы, являясь крупным самостоятельным институтом общества, формируют в определенной мере рыночные отношения, укрепляют социальные позиции государства и способствуют развитию экономической демократии.

При подготовке к данной теме раскрывается сущность профсоюзной организации и правоприменительной практики в области защиты прав и интересов работников. Специфика деятельности профсоюзных организаций (объединений) влияет на социально-экономическое положение государства и ориентирует его на демократический путь развития.

Тема: "Основные права и гарантии прав профсоюзов" является одной из основных тем при изучении направления подготовки "Юриспруденция и правоохранительная деятельность", поэтому выявляются некоторые внутри предметные взаимосвязи, такие как логический и поэтапный подход к изучению темы, ее рациональное формулирование в системе изучения предмета "Правоведение и правоохранительная деятельность".

Изучения темы «Основные права и гарантии прав профсоюзов» также основывается на таких предметах, как «Гражданское право», «Семейное право», «Трудовое право», «Экологическое право».

Для обучения по предмету «Правоведение и правоохранительная деятельность» используются специальные учебные кабинеты, оснащённые соответствующей мебелью, компьютерами, оргтехникой, специальными наглядными пособиями, плакатами, законодательной литературой.

Для проведения занятия необходимо подготовить перечень сайтов по избранной теме, оргтехнику, специальные наглядные пособия, плакаты, перечень законодательной литературы.

Занятие по теме: «Основные права и гарантии прав профсоюзов».

Цель: формирование навыков овладения основами методологии научного исследования при решении проблем, сложившихся на практике.

Преподаватель определяет тему, цели, задачи, подбирает задания, разрабатывает систему критериев оценки выполнения заданий.

Можно использовать обобщенную схему:

- определение целей;
- разработка содержания;
- подготовка необходимого дидактического материала;
- моделирование реальной ситуации;
- обсуждение;
- оценка и разбор, подведение итогов.

Сценарий по теме: «Основные права и гарантии прав профсоюзов».

Тема: «Основные права профсоюзов, их квалификация».

Цель: сформировать умения и навыки по работе с нормативными документами, мобилизовать коллективный опыт и знания для взаимообогащения.

Задачи:

- активизировать познавательную деятельность студентов;
- повысить интерес студентов к данной теме;
- изменить самооценку учащихся.

1. Последовательность обучения.

Прежде всего, студент должен знать и понимать, что такое профсоюзы и их правовая база, а именно: законодательство субъектов Российской Федерации; федеральное законодательство; международные источники.

Профсоюзы участвуют в разнообразных общественных отношениях посредством своей деятельности в обществе, которая подразделяется на внутреннюю и внешнюю. Студентам необходимо указать диапазон таких отношений и предметный состав. Характеризуя правовой статус профсоюзов, необходимо четко различать понятия и сущность межотраслевого, отраслевого и специального статуса профсоюзов.

Рассматривая правовой статус профсоюза в сфере труда, необходимо учитывать критерии трудовой субъектности профсоюза, время его возникновения, формальные и материальные условия его возникновения.

Основным элементом правового статуса профсоюзов являются полномочия профсоюзов. Закон предоставляет Всем профсоюзам одинаковые права, и ни один профсоюз не может иметь преимуществ и/или приоритетов перед другими профсоюзами.

Студенты должны рассмотреть основные права профсоюзов и их раскрыть, а именно:

- право на представительство социально-трудовых прав и интересов работников;
- право на ведение коллективных переговоров;
- право на социальную защиту работников;
- право на защиту интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров;
- право на содействие занятости;
- право на заключение коллективных договоров, соглашений, и контроль их исполнения;
- право на информацию;
- право на урегулирование трудовых коллективных споров;
- право на производство контроля за соблюдением трудового законодательства и других нормативно правовых актов, включающих в себя нормы трудового права;
- права профсоюзов в области охраны труда;
- право на участие в правоприменительной и нормотворческой деятельности.

Студентам нужно научиться классифицировать по различным основаниям права профсоюзов.

Далее идет переход процесса обучения к рассмотрению гарантий прав профсоюзов.

Для реализации прав профсоюзам законодательно предоставлены материальные и юридические гарантии этих прав, а также дополнительные гарантии защиты прав на труд профсоюзных выборных работников. Студентам необходимо знать и классифицировать эти гарантии.

Последний вопрос рассматриваемой темы, который должны усвоить студент - уровень ответственности при нарушении прав профессиональных союзов. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица государственных органов и местного самоуправления, работодатели и их ассоциации и/или объединения, представители работодателя, а также другие должностные лица несут административную, дисциплинарную и уголовную ответственности.

Подведение итогов занятия.

В конце занятия преподаватель подводит итоги освоения студентами освещенного им материала. Преподаватель может поинтересоваться о доступности для них освещенного им материала и тем самым выяснить уровень и качество доступности предоставленной им информации.

Таким образом, по разработанным методическим рекомендациям, по освоению «Основных прав и гарантий для профессиональных союзов»- можно сказать, что использование нетрадиционных форм обучения на занятиях обучения, обеспечивает формирование правовой и интеллектуальной культуры и развивает творческое мышление обучаемых студентов.



## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Профессиональные союзы это добровольные объединения работников по защите своих интересов и социально-трудовых прав.

Общественная деятельность профсоюзов основывается на законодательстве об общественных организациях и трудовом законодательстве страны, где они развивают свою деятельность.

В исследовании был рассмотрен и проанализирован правовой статус профсоюза и его функции. Проведен анализ его правозащитной деятельности и определены возможные пути совершенствования. Например, анализируя правозащитную деятельность профсоюзов, Мы обнаружили, что только активная позиция работников во взаимодействии с профсоюзами может положительно решить основную часть возникающих социально-трудовых конфликтов между работниками и работодателями.

Профсоюзы как правозащитники нуждаются в дальнейшем расширении прав по защите социально-трудовых прав работников. Для этого необходимо предоставить профсоюзам право участия (по соглашению с работодателем) в работе органов управления предприятия по защите прав и интересов работников в процессе принятия тех или иных решений в отношении этих работников. Кроме того, было установлено, что ответственность за нарушение законных прав профсоюзов – декриминализована, что стимулирует безнаказанность работодателей и затрудняет обеспечение прав граждан. В заключение было отмечено, что профсоюзам необходимо активнее общаться с трудящимися, организовывать лекции, консультации, на которых рассказывать трудящимся об их возможностях по оказанию им правозащитной помощи.

В Трудовом Кодексе Российской Федерации социальному партнёрству посвящён раздел II. Так в этой главе даётся официальная дефиниция «социального партнёрства». Статья 23 Трудового кодекса РФ определяет «социальное партнёрство» как систему взаимоотношений между

работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Опыт показывает, что социальное партнерство является основой для политической, экономической и социальной стабильности государства. Благодаря социальному партнерству, согласование важнейших социально-трудовых интересов работника и работодателя устанавливается.

Профсоюзы являются одним из субъектов социального партнерства, наряду с работником и работодателем.

Справедливо отметить, что сегодня профсоюзное движение в России находится в кризисе.

Одной из главных проблем профсоюзов, как подчеркивают многие ученые и практики, в настоящее время можно считать падение имиджа профсоюза как органа, способного реально и эффективно защищать права трудящихся.

Причин падения имиджа профсоюзов в России много. Одной из основных причин является слабая эффективность этих организаций, которая выражается в отсутствии желания использовать новые возможности, отсутствие новых мероприятий и идей. Большинство профсоюзов, входящих в Федерацию независимых профсоюзов России, участвуют в организации праздников, конкурсов и др. но не для защиты интересов трудящихся.

Государство должно быть заинтересовано в эффективной работе профсоюзов. Только при их активном содействии государства может обеспечить социальный мир и стабильность в развитии экономики. В этой связи хотелось бы дополнить статью 104 Конституции Российской Федерации другим субъектом, имеющим право законодательной инициативы по субъектам своей компетенции — профсоюзами.

Право законодательной инициативы также должны быть закреплены в законе «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности». В то же время профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства будет присутствовать не только на стадии правоприменения, но и на стадии законотворчества, что будет в большей степени способствовать реализации защитных и представительских функций профсоюзов. Следующая проблема заключается в том, что многие профсоюзные организации создаются работодателем и действуют, лоббируя интересы последнего, т. е. можно говорить о финансовой независимости и полной административной зависимости такого объединения. Союз в таком обличье будет рассматриваться как структурный элемент предприятия, полностью подчиняющийся воле работодателя.

К сожалению, работодатель имеет достаточные механизмы административного давления на работников, которые принимают активное участие в деятельности независимых профсоюзов. Все это, несомненно, ведет в лучшем случае к стагнации или деградации профсоюзного движения в России.

Для предотвращения этой проблемы, государство должно оказывать финансовую и правовую поддержку независимым профсоюзным организациям.

Необходимо внести изменения в закон «О профсоюзах», расширяющие возможности граждан по реализации своего конституционного права на объединение. Прежде всего, о концепции профсоюза, дано в статье 2 Закона «О профсоюзах», который в пункте 1 гласит: «профсоюз-добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемые в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.»

Пункт 2 данной статьи гласит, что каждый человек, достигший 14 летнего возраста и осуществляющий трудовую (профессиональную)

деятельность, имеет право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов, вступать в них, заниматься профсоюзной деятельностью и выходить из профсоюзов. Это право реализуется свободно, без предварительного разрешения. Как видно, в этих пунктах нет упоминания о пенсионерах, которые больше не работают, но продолжают регистрироваться в первичной профсоюзной организации, нет упоминания о студентах, получающих профессиональное образование в колледжах и университетах, и нет упоминания о праве безработных вступать в профсоюз или создавать профсоюз.

Профсоюзы являются неотъемлемой частью социального партнерства, а именно представлены как субъект, о чем говорилось ранее. Исходя из этих положений, кризис в работе профсоюзного движения оказывает деструктивное воздействие на социальное партнерство в целом, что чревато и "ломает хребет" социально-экономическое развитие нашей страны.

Именно слаженная работа профсоюзных органов всех уровней и тесная поддержка государства, поступательное развитие и совершенствование механизмов защиты интересов и прав участников социального партнерства является одним из приоритетов нашего государства, где профсоюзы играют значительную роль.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

### Нормативные правовые акты и документы

Гражданский кодекс Российской Федерации от 30.11.1994 г. № 51 (ред. от 03.08.2018)//Собрание законодательства.1994.31 декабря.

Конвенция Международной организации труда «О содействии коллективным переговорам» № 154. Заключена в г. Женеве 19 июня 1981 г. // Доступ из справочной правовой системы «КонсультантПлюс»

Конституция Российской Федерации (принятая на всенародном голосовании 12 декабря 1993 года) (в ред. от 27.03.2019)// Российская газета. 1993. 25 декабря.

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197 (в ред. от 01.04.2019)//Российская газета. 2001. 31декабря.

Федеральный закон от 12.01.1996 № 10 (ред. от 03.07.2016) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»//Российская газета.1995. 8 дек.

Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации»от 19.04.1991 № 1032-1 (в ред. от 11. 12.2018) // Российская газета.1991.23 мая.

Федеральный закон от 21.12.2001 № 178 «О приватизации государственного и муниципального имущества» //Российская газета.2001.22 декабря.

Федеральный закон от 27.07.2006 № 149 «Об информации, информационных технологиях и о защите информации»( в ред. от 18.03.2019// Российская газета.29 июля.

Федеральный закон «О некоммерческих организациях» от 12.01.1996. №7-ФЗ. (в ред. от 29.07.2018)//Российская газета .1996.13 января.

Федеральный закон «Об общественных объединениях» от 19.05.1995 № 82 (с изм. вступ. в силу с 31.12.2017.) //Собрание законодательства.1995.23 мая.

Федеральный закон «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений» от 01 мая 1999 г. № 92 // Российская газета .1999.5 мая.

Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» от 19 июня 2000 г. № 82 //Российская газета.2000.22 июня.

### **Судебная практика**

Консультативный совет региональных профсоюзных объединений. «Решение Краснотурьинского городского суда Свердловской области. URL: <http://uraltradeunion.ru/sudpraktika/profsouzy/> (дата обращения 17.05.2019)

Консультативный совет региональных профсоюзных объединений. «Решение Сухоложского арбитражного суда Свердловской области» URL: <http://uraltradeunion.ru/>(дата обращения 16.05.2019)

Судебные и нормативные акты РФ. Суды общей юрисдикции Решение № 2-4194/2016 2-4194/2016~М-3855/2016 М-3855/2016 от 14 июля 2016 г. по делу № 2-4194/2016. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/>(дата обращения 17.05.2019)

Постановление ФАС Западносибирского округа от 12.05.2003 № Ф04/2193-400/А70-2003 закрепленная ст. 11 Закона о профсоюзах.Судебная практика. URL: <http://uraltradeunion.ru/> (дата обращения 16.05.2019)

Постановление ФАС Московского округа от 2 декабря 2002 г. № КА-А40/7824-02.URL: <http://taxhelp.ru/obschie-voprosyi-nalogooblojeniya/26262-postanovlenie-fas-mo-ot-02.12.2002-ka-a407824-02.html>(дата обращения 17.05.2019)

Определение Конституционного суда РФ от 14.12.2009. № 207 - Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Иванова Геннадия

Георгиевича на нарушение его конституционных прав п.4ст. 26 федерального : [https://sudact.ru/regular/doc/закон «О профессиональных союзах, правах и гарантиях деятельности»](https://sudact.ru/regular/doc/закон%20%22О%20профессиональных%20союзах%2C%20правах%20и%20гарантиях%20деятельности%22)

URL:[http://sudbiblioteka.ru/ks/docdelo\\_ks/konstitut\\_big\\_1044.htm](http://sudbiblioteka.ru/ks/docdelo_ks/konstitut_big_1044.htm)(дата обращения 17.05.2019)

Постановление ФАС Западносибирского округа от 12.05.2013 № Ф04/2193-400/А70-2013 URL: <https://www.lawmix.ru/zapad-sib/67470> (дата обращения 30.05.2019)

Решение Североуральского городского суда Свердловской области от 18.07.2011 по делу № 2-146/2011 // Архив Свердловской области за 2018 г. URL: <http://severouralsky.svd.sudrf.ru>(дата обращения 17.05.2019)

Решение арбитражного суда Санкт-Петербурга и Ленинградской области № А56-29620/2017. Картотека арбитражных дел за 2017. URL: <http://www.spb.arbitr.ru/cases/ccase?nd=307269934>(дата обращения 17.05.2019)

Решение Йошкар-Олинского городского суда (Республика Марий Эл) за № 2-923/2016 2-923/2016~М-51/2016 М-51/2016 от 17.02.2016. по делу № 2-923/2016. URL (дата обращения 17.05.2019)

Апелляционное определение СК по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 21.03.2017. по делу № 2-4761/2016. Документы системы Гарант. URL: <https://base.garant.ru/146591574/> (дата обращения 6.06.2019)

## Литература

*Артюхина М.М., Громова О.Н., Каландаришвиди З.Н., Лобок Д.В., Пасешникова Л.А., Ромашов Л.А., Степачков Н.В.* Профсоюзы на защите социально-трудовых прав работников. Опыт Федерации профсоюзов Санкт-Петербурга – СПб.: СПбГУП (вып. 5). 2018, С.144.

*Бородин И.И.* Формы социального партнерства и их место в системе социального партнерства // «Трудовое право», 2015, № 1. С. 38.

*Вербицкая Ю.О.* О делении организаций на коммерческие и некоммерческие // Корпорации и учреждения: Сб. статей // М.: Статут, 2017, С.145–147

*Власов А. А.* Трудовое право. Конспект лекций // А.А. Власов. М.: Юрайт, Высшее образование, 2018, 192 с.

*Гладков Н. Г.* Трудовые споры. Учебно-практическое пособие // Н.Г. Гладков. М.: Юрайт, 2016, 192 с.

*Долженкова Г. В.* Право социального обеспечения. Конспект лекций // М.: Юрайт, Высшее образование, 2018, 160 с.

*Егоров В. И.* Трудовой договор) // 2015, С.420–421.

*Желтов О. Б.* Трудовое право // М.: Флинта, 2017. С.254.

*Кадейкин В.А.* История профсоюзов России: этапы, события, люди. // М., 1999, С. 357–358.

*Кауфман А. А.* Право социального обеспечения в схемах и определениях. Учебное пособие // 2016, 45 с.

*Коробко В. И.* Охрана труда // 2015, 202 с.

*Коршунова Т.Ю* О представителях работников и работодателей в социальном партнерстве. // Трудовое право. 2013. № 4, С. 61-62.

*Лушнико, А. М.* Договоры в сфере семьи, труда и социального обеспечения // М.: Проспект, 2016, С.654–659.

*Никонов Д.А.* Трудовое право: Учебное пособие. // М.: ЮНИТИ: Закон и право, 2003, 289 с.

*Парягина О.А.* Совершенствование правового регулирования ответственности сторон социального партнерства в сфере труда // Журнал российского права. 2009. № 10. С. 30 – 41

*Петров А.Я.* Права профсоюзов в сфере труда и гарантии их деятельности // Трудовое право. 2017. № 5, 58 с.

*Певцова Е.А.* Трудовое право. Правовая культура в трудовой деятельности // Москва. Юстиция, 2017, 125 с.



*Сапфиров А.А.* Сроки обращения за защитой трудовых прав: комплексный подход // Современное право. 2015, С. 63–67

*Сенников М.Н.* Научно-практический комментарий к Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» СПб.: ЗУМЦ, 2008, 68 с.

*Сенников Н.М.* Правовые основы социокультурной деятельности профессиональных союзов России // Проблемы правоотношений в социально-культурной сфере: Ученые записки юридического факультета. С.–Пб.; Изд-во СПбГУ, 2015, Вып. 8. С.27–32.

*Сойфер Т.* Профессиональные союзы как субъекты гражданского права // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2016. № 8, С. 69.

*Сулейманова, Г. В.* Правовое регулирование обеспечения занятости населения //2015, 213 с.

*Шафигуллин, А.Р.* Правовые основы пенсионной системы Российской Федерации // 2018, С.102–103.

*Шугаев А.А.*, Правовые основы участия профсоюзов в урегулировании разногласий между работниками и работодателем // Российский судья. 2011. № 9. С. 60–61