

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОФСОЮЗОВ

СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВ ПРОФСОЮЗОВ В РОССИИ: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ

Издано в рамках Программы получателя субсидии
Министерства труда и социальной защиты РФ в 2021 году

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ

Выпуск 30

Санкт-Петербург
2021

ББК 66.72(4/8)
С54

Авторский коллектив:

О. Н. Громова (научный руководитель), **Е. А. Ильинская**, **З. Н. Каландаришвили**,
А. В. Ладоха, **Д. В. Лобок**, **В. Б. Морозов**, **В. Е. Триодин**

Рецензенты:

В. А. Сафонов, начальник Управления по обеспечению судебных заседаний
Конституционного Суда РФ, кандидат юридических наук, доцент;
С. Б. Глушаченко, заведующий кафедрой государственного права
Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена
(Санкт-Петербург), доктор юридических наук, профессор

Рекомендовано к публикации
редакционно-издательским советом СПбГУП

С54 **Соблюдение прав профсоюзов в России: актуальные проблемы и пути решения.** — Санкт-Петербург : СПбГУП, 2021. — 176 с. — (Социально-трудовые конфликты ; Вып. 30). — ISBN 978-5-7621-1139-3. — Текст : непосредственный.

В монографии исследуется российское и международное законодательство, которое регулирует деятельность профессиональных союзов, обеспечивающую представительство и защиту прав и законных интересов членов профсоюзов в части индивидуальных трудовых споров и других отношений, непосредственно связанных с трудовой деятельностью, а также коллективных прав и интересов работников вне зависимости от их членства в профсоюзе. Проводится анализ судебной практики. Большое внимание уделяется нарушению прав профсоюзов и предложениям по разрешению таких ситуаций.

Издание адресовано ученым, профсоюзным работникам, работодателям, сотрудникам государственных служб и ведомств, аспирантам, студентам, а также всем, кто интересуется вопросами соблюдения прав профсоюзов в России.

ББК 66.72(4/8)

ISBN 978-5-7621-1139-3

© СПбГУП, 2021

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	4
Глава 1. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОЮЗОВ В МЕЖДУНАРОДНОМ И РОССИЙСКОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ	10
1.1. Международное законодательство на защите прав профсоюзов	10
1.2. Права профсоюзов в российском законодательстве	24
Выводы	40
Глава 2. ПРАВОВЫЕ АКТЫ КАК СПОСОБ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗОВ	41
2.1. Участие профсоюзов в принятии локальных нормативных актов	41
2.2. Коллективный договор как способ реализации прав профсоюзов	51
2.3. Соглашение как договорный механизм реализации социального партнерства	61
Выводы	68
Глава 3. ПРАВА ПРОФСОЮЗОВ В УСТАВАХ ОРГАНИЗАЦИЙ	70
3.1. Значение уставов для реализации прав профсоюзов	70
3.2. Содержание прав в уставах профсоюзов	76
Выводы	82
Глава 4. СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОЮЗОВ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ	83
4.1. Право на информацию	83
4.2. Право на обеспечение условий для деятельности профсоюзной организации	96
4.3. Защита профсоюзами прав и свобод работников в России	104
4.4. Ответственность за нарушения прав профсоюзов	113
Выводы	119
Заключение	120
Список источников	124
Глоссарий	144
Приложения	148

ВВЕДЕНИЕ

В начале 90-х годов XX столетия положение профсоюзных организаций было достаточно сложным и не всегда однозначным: в этот период они не являлись реальными представителями трудящихся. Будучи встроенными в административно-хозяйственную систему, профсоюзные организации в своей деятельности в основном ограничивались интересами администрации, то есть фактически выполняли производственные задачи.

Несмотря на это в развитии профсоюзного движения начали происходить серьезные изменения. На VI пленуме Всесоюзного центрального совета профессиональных союзов (ВЦСПС) говорилось о том, что социальная напряженность постоянно нарастает, а роль профсоюзов уменьшается и авторитет их падает. Поэтому на пленуме было принято решение об исключении профсоюзных комитетов из структуры хозяйственной деятельности. Отныне профсоюзы не могли решать производственные задачи. Помимо этого они освобождались от выполнения функций, не связанных с профсоюзной работой. Тем более что эти функции были навязаны им местными партийными и хозяйственными органами¹.

На современном этапе основная задача профессиональных союзов — представлять и защищать права и законные интересы своих членов в части индивидуальных трудовых споров и других отношений, непосредственно связанных с трудовой деятельностью. Что же касается коллективных прав и интересов, то профсоюзной защите подлежат права работников вне зависимости от их членства в объединении. В этом случае лидер профсоюзной организации вступает в конфронтацию с работодателем, что нередко заканчивается нарушением установленных действующим законодательством прав первого. Таким образом, чтобы выполнять свои функции, лидерам профсоюзов требуются дополнительные гарантии, в том числе и в случае увольнения.

Работодатели достаточно часто преследуют представителей профсоюзов в связи с их деятельностью, направленной на защиту трудовых прав работников. О подобных случаях известно из решений су-

¹ Шестой пленум Всесоюзного центрального совета профессиональных союзов (5–6 сентября 1989 г.): стеногр. отчет. М.: Профиздат, 1989. С. 89.

дебных инстанций, а также из докладов Международной организации труда, которые ежегодно представляются на ее заседаниях.

Вместе с тем социальная стабильность общества в полной мере зависит от баланса интересов работников и работодателей, который в связи с нарушением прав одной из сторон часто не соблюдается в условиях современной действительности. В большинстве случаев страдают интересы наемных работников, и профсоюзы, как их представители, способствуют принятию мер, направленных на восстановление баланса. Эти действия, как правило, вызывают сопротивление со стороны работодателей, реализуемое посредством ограничения прав членов профсоюзов.

Необходимость изучения базы правового регулирования основана на том, что на практике функции профсоюзов в сфере контроля над соблюдением трудового законодательства, закрепленного в действующем Трудовом кодексе Российской Федерации¹ (далее — ТК РФ), нередко не исполняются.

Чаще всего нарушения прав профсоюзов допускаются при увольнении их лидеров в связи с сокращением численности, штата работников организации, несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации. Помимо общего порядка процедура увольнения в данных случаях требует согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Анализ решений Международной организации труда, норм национального трудового законодательства и законодательства о профессиональных союзах, локальных нормативных актов, материалов судебной практики способствует выявлению слабых позиций профсоюзов в решении социально-трудовых вопросов, в способах защиты своих прав и законных интересов.

Дадим краткий обзор литературы, посвященной положению профсоюзов в России. Говоря об источниках периода рыночных экономических реформ, следует отметить, что исследования того времени преимущественно исторические². Вместе с тем большое количество

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 28 июня 2021 г.) // Российская газета. 2001. 31 дек. № 256.

² 80 лет на страже интересов членов профсоюза. 1918–1998 / Профсоюз работников госучреждений и обществ. обслуж. ; подгот.: Ю. Е. Казаков [и др.]. М., 1998 ; *Алексеев Г. П.* Профсоюзы в России: 1905–1995 гг. М. : Профиздат, 1996 ; *Алексеев Г. П.* Российские профсоюзы: 1905–1995 годы. Хроника, Статистика. Документы. Анализ / под ред. В. Н. Киселева [и др.]. М. : АТиСО, 2000 ; *Гриценко Н. Н.* Профсоюзное движение

авторских работ указанного периода отражают теоретические и правовые аспекты места профсоюзных организаций в политической системе общества. Многочисленные статьи и брошюры содержат информацию о роли профсоюзов в защите прав работников. Этим вопросам посвящались материалы съездов профсоюзов и конференций¹. В исследованиях отражались и происходящие изменения в социальной сфере, которые повлекли за собой политические преобразования в России. По сути, эти изменения предшествовали появлению новой политической системы и нового общества в целом, где возникли не существовавшие ранее современные институты. Определенному реформированию подверглись и профессиональные союзы: вынужденные адаптироваться к новым реалиям и отношениям, они обретали иные функции и формы деятельности.

В начале XXI века исследователи делали попытки определить тенденции развития профсоюзного движения в современных условиях, рассматривая данный вопрос в рамках демократизации общественной жизни. При этом учитывалось, что демократизация общества и реформирование политической системы должны сопровождаться правовым регулированием этих процессов. Верховенство закона, как отмечали авторы, обязано гарантироваться не только при реализации контрольных и защитных функций профсоюзов, но так-

в России: исторический опыт и современность // Профсоюзам России — 90 лет : материалы науч.-практ. конф., 19 октября 1995 г. М. : ФНПР-ВКП-АТиСО, 1996 ; *Гордон Л., Клопов Э.* Рабочее движение в постсоциалистической России // МЭиМО. 1993. № 1 ; Забастовки. Зарубежный и отечественный опыт / под общ. ред. Ю. Н. Миловидова, А. Н. Крестьянинова. М., 1998 ; История профсоюзов России: этапы, события, люди / под ред. Н. Н. Грищенко [и др.]. М. : АТиСО ; ФНПР, 1999 ; *Киселев В. Н., Смольков В. Г.* Социальное партнерство в России. Специфика и основные проблемы становления в период рыночных реформ. М. : Экономика, 2002 ; *Нетеревский О. В.* Становление и развитие системы социального партнерства (региональный аспект) : моногр. М. : Палеотип, 2003 ; *Носач В. И.* История профсоюзного движения работников государственных и общественного обслуживания Санкт-Петербурга: прошлое и настоящее. 1905–2005 гг. СПб. : СПбГУП, 2006 ; Профсоюзное движение Санкт-Петербурга: 1905–1995 гг. История, современность, перспективы в борьбе за социальные права трудящихся : материалы Всерос. науч.-практ. конф. СПб. : СПбГУП, 1995 ; Профсоюзное пространство современной России : сб. ст. / под ред. В. Борисова, С. Кларка. М. : ИСИТО, 2001 ; *Рутковский М. А.* Очерки истории Ярославских профсоюзов (от зарождения до наших дней). Ярославль, 2003 ; и др.

¹ Свобода объединения и коллективные переговоры : доклад : пер. с англ. // Международная конференция труда. 81-я сес., 1994. Женева : МБТ, [1995?]. С. 153–158 ; *Жотабаев Н. Р.* Демократия и профсоюзы. Алматы : Казахстан, 1997. С. 78–81 ; *Матвеевкова Л. Г.* Профсоюзное движение и принцип разделения властей: опыт сравнительного анализа // Экспресс-выпуск ВКП. 1994. № 2.

же при соблюдении прав их представителей, связанных с выполнением этих функций¹.

Также ученые исследовали гарантии права профсоюзов осуществлять эффективный контроль над соблюдением трудового законодательства. В основном данный вопрос отражался в отдельных статьях. Однако не остался он без внимания и авторов крупных монографических работ².

Нужно отметить, что реализация новых подходов в изучении истории социально-трудовых отношений в анализируемый период носит более взвешенный, продуманный и объективный характер. Соответственно, по-другому исследователи стали рассматривать и деятельность профсоюзов как субъекта социально-трудовых отношений. В это время появились монографические работы, написанные с привлечением новых архивных материалов и документов, свободные от политических, идеологических и иных догм³.

¹ Гейц И. В. Что изменилось в Трудовом кодексе РФ. М. : Дело и сервис, 2006 ; Маршалев П. Т. Проблемы правового регулирования деятельности профсоюзов российским законодательством // Вестник Санкт-Петербургской юридической академии. 2015. № 3 (28). С. 43–45.

² Дзюцев З. Г. Защитная функция профсоюзов. Проблемы правового регулирования : дис. ... канд. юрид. наук. М., 2009. С. 113–114 ; Куренной А. М., Маврин С. П., Хохлов Е. Б. Проблемы трудового права // Правоведение. 1997. № 2. С. 34–35 ; Курс российского трудового права : в 3 т. / под общ. ред. С. П. Маврина, А. С. Пашкова, Е. Б. Хохлова. СПб. : Изд-во С.-Петерб. ун-та, 1996. Т. 1 : Часть общая ; Сафонов В. А. Гарантии трудовых прав лиц, осуществляющих профсоюзную деятельность // Трудовое право. 2009. № 10. С. 47–56 ; Нуртдинова А. Ф. К вопросу о профсоюзном иммунитете // Журнал российского права. 2010. № 2. С. 41–53.

³ Кадейкин В. А. История профсоюзов СССР как наука. Харьков : Харьковский ф-л ВШПД, 1988 ; Гриценко Н. Н., Кадейкин В. А. Профсоюзы России: основные этапы развития и уроки пройденного пути. М., 1996 ; Юргенс И. Ю., Можжаев В. Е. Профсоюзы: вчера, сегодня, завтра. М. : Профиздат, 1996 ; История профсоюзов России: этапы, события, люди / под ред. Н. Н. Гриценко [и др.]. М. : АТиСО ; ФНПР, 1999 ; Михайлов Н. В. Совет безработных и рабочие Петербурга в 1906–1907 гг. М. ; СПб. : ИРИ, 1998 ; Носач В. И., Лосев С. А. В вихре революционных потрясений: профсоюзы Петрограда в феврале–октябре 1917 г. СПб. : СПбГУП, 1995 ; Они же. Излом. Профсоюзы Петрограда в первые месяцы пролетарской диктатуры (ноябрь 1917 г. — июль 1918 г.). СПб. : СПбГУП, 1995 ; Носач В. И. Профсоюзы России: драматические уроки 1917–1921 гг. : учеб. пособие. СПб. : СПбГУП, 2001 ; Он же. Профсоюзные лидеры. Через тюрьмы и ссылки. 2-е изд., доп. М. ; СПб. : Нестор, 2005 ; Он же. Профсоюзы Санкт-Петербурга (1905–1930). СПб. : СПбГУП, 2001 ; Он же. Профессиональные союзы России (1905–1930). СПб. : СПбГУП, 2001 ; Носач В. И., Зверева Н. Д. Расстрельные 30-е годы и профсоюзы. СПб. : СПбГУП, 2007 ; Профессиональные союзы России — история и современность : сб. науч. ст. / под общ. ред. Н. А. Волгина, В. И. Меркушина. М. : Изд-во РАГС, 2006 ; Лобок Д. В. Профсоюзы и Советское государство. 1917–1934: эволюция принципов взаимоотношений. СПб. : СПбГУП, 2007 ;

Подводя итог краткому обзору литературных источников, отражающих законодательное регулирование прав профсоюзов в России, вопросы их нарушений, а также гарантий от дискриминации деятельности профсоюзов в нормах международного и национально-го законодательства, следует еще раз подчеркнуть: в силу важности дальнейшего формирования и совершенствования теоретических, законодательных и практических аспектов защиты прав профсоюзов изучение данного вопроса необходимо.

Учитывая проблемы, связанные с нарушением прав профсоюзов в России, назовем перспективные направления исследования:

- гарантии прав профессиональных союзов в международном и российском законодательстве;
- правовые акты как способ реализации прав профсоюзов;
- соблюдение прав профессиональных союзов в Российской Федерации на современном этапе.

Объект настоящего исследования — эволюция прав профсоюзов, их нарушения на современном этапе.

Предмет исследования — нормы международного права, национального трудового законодательства и законодательства о профессиональных союзах, локальные нормативные акты; их соблюдение в правоприменительной практике.

Цель исследования заключается в комплексном изучении актуальных проблем соблюдения прав профсоюзов и путей их решения.

Для достижения данной цели поставлены следующие задачи:

- проанализировать международное законодательство, направленное на защиту прав профсоюзов;
- обозначить права профсоюзов, зафиксированные в российском законодательстве;
- рассмотреть реализацию прав профсоюзов в локальных нормативных актах;
- проанализировать коллективный договор как способ реализации прав профсоюзов;
- изучить соглашение как договорный механизм реализации социального партнерства;
- рассмотреть вопросы соблюдения прав профсоюзов в России как основ виктимологической деятельности;
- исследовать нарушения при реализации права профсоюзов на информацию;

— изучить нарушения при реализации права на обеспечение условий для деятельности профсоюзной организации;

— проанализировать ответственность за нарушения прав профсоюзов;

— определить значение уставов для реализации прав профсоюзов;

— исследовать содержание прав в уставах профсоюзов.

Методология данной работы основана на общих и специальных методах научного познания: эмпирическом исследовании (наблюдение за реализацией прав профсоюзов, сбор фактов нарушения этих прав, их сравнение и изучение путей разрешения данной проблемы), а также текущем и перспективном анализе теоретического и практического материала.

В исследовании предполагается использовать следующие методы:

— *сравнительный*, позволяющий установить сходство и различия в законодательстве, а соответственно, и деятельности профсоюзов в различные периоды современной истории России;

— метод *аналогии*, способствующий объяснению на примере отдельно взятого региона или отрасли причин нарушения прав профсоюзов в целом;

— *синхронный*, ориентирующий исследователя на изучение различных аспектов контрольной и защитной деятельности профсоюзов в их взаимосвязи с текущим социально-экономическим и политическим положением в стране;

— *системный*, помогающий раскрыть механизмы принятия и реализации законодательства, регулирующего трудовые отношения и деятельность профсоюзов, а также его нарушения в правоприменительной практике.

Основными *результатами* исследования, определяющими его научную новизну и практическую значимость, предполагаются:

— выявление особенностей формирования законодательства о правах профсоюзов в современных условиях;

— формулирование актуальных направлений эффективной деятельности профессиональных союзов в России;

— изложение проблем соблюдения прав профсоюзов на современном этапе;

— обозначение тенденций развития законодательства, становления теоретических аспектов и правоприменительной практики в вопросах соблюдения прав профсоюзов.

Результаты исследования могут быть использованы при разработке предложений по совершенствованию законодательства, а также в правоприменительной практике и учебном процессе.

Глава 1

ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОЮЗОВ В МЕЖДУНАРОДНОМ И РОССИЙСКОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

1.1. МЕЖДУНАРОДНОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО НА ЗАЩИТЕ ПРАВ ПРОФСОЮЗОВ

Социальная роль профсоюзов проявилась в связи с возникновением в конституциях ряда стран такого понятия, как социальное общество или социальное государство. Значение профсоюзов как реальной силы, способной решать многочисленные задачи в рамках социально-трудовых отношений, мировое сообщество в полной мере оценило в 1950–1960-х годах.

Основная деятельность профсоюзов направлена на защиту прав и интересов их членов, а в отношении коллективных прав и интересов она распространяется на всех работников независимо от их членства в профсоюзной организации. Факт вступления человека в профсоюз автоматически наделяет его полномочиями представлять интересы работников в условиях социально-трудового партнерства. От имени всех членов определенного трудового коллектива профсоюзы уполномочены выступать в следующих случаях:

- если в первичную профсоюзную организацию входит более половины работников компании;
- если две и более первичные организации объединили в совокупности более половины работников конкретного работодателя и создали единый представительный орган;
- если работники на общем собрании или конференции избрали представителем первичную профсоюзную организацию, поручив ей вступать в коллективные переговоры.

Все это порождает у членов профсоюзов необходимость вести довольно активную деятельность защитного характера, которая зачастую воспринимается работодателем негативно, вызывает активное противодействие. При этом нарушаются законные права членов профсоюзных организаций.

Еще в 2009 году Центром социально-трудовых прав совместно с партнерскими организациями были проанализированы и обобщены

многочисленные факты нарушений прав профсоюзных организаций. Итогом этого опыта стал Доклад о нарушениях профсоюзных прав членских организаций Всероссийской конфедерации труда и Конфедерации труда России¹.

Довольно часто выявленные нарушения касались реализации права профсоюзов на государственную регистрацию. Вопреки положению законодательства о запрете отказывать профсоюзам в таком праве, приводились примеры обратного, причем чаще всего основой запрета были достаточно формальные обстоятельства. Наблюдались также случаи дискриминации работников в связи с членством в профсоюзе и осуществлением профсоюзной деятельности, то есть принуждение работников к выходу из профсоюза, отказ в обеспечении защиты от дискриминации со стороны государственных органов, непризнание работодателями создаваемых профсоюзов и их отказ от взаимодействия с первичными профсоюзными организациями.

Современное состояние нарушений прав профсоюзов систематически анализируется Федерацией независимых профсоюзов России (ФНПР). В 2019 году была опубликована Информационная записка о правозащитной работе членских организаций ФНПР, являющаяся приложением к постановлению Исполкома ФНПР от 22 апреля того же года № 3-3. В записке также приводятся данные о нарушении прав профсоюзов, связанные, в частности, с увольнением бывших руководителей профсоюзных организаций без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа, то есть с нарушением действующего законодательства (ст. 374 и 376 ТК РФ). Помимо этого были зафиксированы случаи дискриминации работников в связи с членством в профсоюзе и осуществлением профсоюзной деятельности, отказов работодателей от перечисления членских профсоюзных взносов в полном объеме и др.²

Таким образом, осуществлять правозащитную работу профсоюзные организации могут только при наличии надежных юридических гарантий (в том числе от дискриминации своей деятельности),

¹ Свобода объединения в России: практика, проблемы реализации и защиты прав : доклад о нарушениях профсоюзных прав членских организаций Всероссийской конференции труда и Конференции труда России // Всероссийская конференция труда. Москва, 2009. 96 с.

² Информационная записка о правозащитной работе членских организаций ФНПР в 2018 году : Приложение № 2 к постановлению Исполкома ФНПР от 22.04.2019 № 3-3 // Российский профсоюз работников промышленности РОСПРОФПРОМ. URL: <http://rosprofprom.ru/wp-content/uploads/2019/05/3-3Pri2.pdf> (дата обращения: 18.09.2020).

обеспеченных нормами международного и национального законодательства.

Общепризнанные принципы и нормы международного права, закрепленные в международных пактах, конвенциях и иных документах, а также международные договоры являются в соответствии с ч. 4 ст. 15 Конституции составной частью правовой системы Российской Федерации¹. Это особенно заметно в сфере социально-трудовых отношений, поскольку нормы международного права, регулирующие трудовую деятельность, интегрируются в правовую систему нашей страны достаточно активно. Данный процесс является неизбежным в условиях усиления международных связей, что порождает у Российской Федерации, являющейся членом Международной организации труда, необходимость проводить мониторинг национального законодательства на его соответствие нормам и принципам, установленным МОТ.

Право каждого на создание профсоюзов и участие в них для защиты своих интересов предусмотрено п. 1, 2 ст. 22 Международного пакта о гражданских и политических правах², ст. 11 Конвенции о защите прав человека и основных свобод³, а также пп. «а» п. 1 ст. 8 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах⁴. По сути, указанные нормы предусматривают для всех граждан право на объединение без каких-либо ограничений, за исключением тех, которые закреплены законодательством в интересах национальной безопасности и общественного порядка либо в целях защиты и соблюдения прав других лиц. В указанных международных актах ограничения представлены в концентрированном виде. Более детально, со ссылкой на п. 2 ст. 22 Международного пакта о гражданских и политических правах, они изложены в Постановлении Пле-

¹ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2014. № 31. Ст. 4398.

² Международный пакт о гражданских и политических правах (принят 16.12.1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-м пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН) // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 1994. № 12.

³ Конвенция о защите прав человека и основных свобод ЕТС № 5 (заключена в г. Риме 04.11.1950) (ред. от 13.05.2004) // Бюллетень международных договоров. 2001. № 3. С. 3–44.

⁴ Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (принят 16.12.1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-м пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН) // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 1994. № 12.

нума Верховного Суда РФ № 64. В Постановлении отмечается, что любое ограничение прав и свобод граждан и их объединений основывается на федеральном законе при наличии социально значимой цели — защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов человека и гражданина, обеспечения обороны страны, безопасности государства и общественного порядка. Помимо этого подчеркивается, что любое ограничение прав и свобод граждан и их объединений должно быть вызвано необходимостью демократического общества. А необходимость должна быть соответствующей, достаточной и пропорциональной преследуемой социально значимой цели¹.

Европейская социальная хартия, предусмотрев свободу работников и работодателей в создании местных, национальных или международных организаций для защиты своих экономических и социальных интересов, а также свободу вступления в такие организации, обязала страны не включать в национальное законодательство нормы, ограничивающие эту свободу или способствующие ее ограничению. Однако для военнослужащих и полицейских Европейская социальная хартия предусмотрела иные условия, нежели для остальных граждан, позволив определять степень применения данных гарантий к полиции на уровне национального законодательства, равно как и принцип и степень их распространения на военнослужащих (ст. 5)².

Практика Европейского суда по правам человека свидетельствует о реализации указанной нормы рядом государств. Например, Европейским судом была рассмотрена жалоба Национального профсоюза полиции Бельгии. Ее суть была такова: профсоюз-заявитель не считается одной из наиболее представительных полицейских профсоюзных организаций страны, с которыми по Закону от 27 июля 1961 года Министерство внутренних дел должно проводить консультации по кадровым вопросам, по условиям найма и продвижению по службе, денежному содержанию особого состава служащих. Национальный профсоюз полиции пытался обжаловать Королевский указ от 2 августа 1966 года, не признавший его наиболее представительным для решения социальных вопросов. Однако суд пришел

¹ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 27 декабря 2016 г. № 64 «О некоторых вопросах, возникающих при рассмотрении судами дел, связанных с приостановлением деятельности или ликвидацией некоммерческих организаций, а также запретом деятельности общественных или религиозных объединений, не являющихся юридическими лицами» // Российская газета. 2017. 9 янв. № 1.

² Европейская социальная хартия (пересмотренная) (принята в г. Страсбурге 03.05.1996) // Бюллетень международных договоров. 2010. Апр. № 4. С. 17–67.

к выводу, что правительство Бельгии не превысило пределы своего усмотрения, устанавливая меры, уместные в его отношениях с профсоюдами¹.

Право на объединение, провозглашенное в Конвенции № 87 МОТ, предполагает:

- создание по своему выбору организации без предварительного на то разрешения;
- использование права вступать в такие организации;
- соблюдение условия подчинения уставам организаций.

Помимо этого Конвенция провозглашает права трудящихся самостоятельно выстраивать свою деятельность и аппарат организации, формулировать программу действий, устанавливать внутренние правила посредством разработки уставов, административных регламентов, самостоятельно избирать своих представителей².

Защита прав выборных представителей работников, равно как и гарантии их реализации, также предусмотрены нормами международного права.

Так, ст. 28 Европейской социальной хартии обеспечивает эффективное осуществление права представителей работников выполнять свои функции. Согласно п. а и в статьи они могут пользоваться защитой от действий, направленных против них, в том числе при увольнении на основании их статуса. Также им должны быть доступны надлежащие средства и возможности, позволяющие выполнять свои функции оперативно и действенно³.

Российские суды при принятии решений по делам о нарушении прав членов профсоюзных организаций ссылаются на указанную норму Европейской социальной хартии в связи с тем, что дополнительные гарантии для работников, входящих в состав профсоюзных органов (в том числе для руководителей), при осуществлении ими профсоюзной деятельности должны рассматриваться в каче-

¹ Постановление Европейского суда по правам человека от 27.10.1975 «Национальный профсоюз полиции Бельгии против Бельгии» (жалоба № 4464/70) (извлечение) // Европейский суд по правам человека. Избранные решения. М. : Норма, 2000. Т. 1. С. 81–102.

² Конвенция № 87 Международной организации труда «Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию» (принята в г. Сан-Франциско 09.07.1948 на 31-й сессии Генеральной конференции МОТ) // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. М. : Госполитиздат, 1960. Вып. XIX. С. 278–284.

³ Европейская социальная хартия (пересмотренная) (принята в г. Страсбурге 03.05.1996).

стве особых мер социальной защиты¹. Тем более что этот вопрос еще в 2003 году явился предметом рассмотрения Конституционного Суда РФ, который разъяснил, что из конституционной нормы, содержащей право создавать профессиональные союзы (ст. 30), вытекает обязанность государства обеспечивать свободу их деятельности в целях надлежащего представительства и защиты социально-трудовых прав граждан. Также суд установил, что из норм международного права вытекает обязанность государства обеспечивать защиту связанным общими профессиональными интересами гражданам против любых проявлений дискриминации, направленных на ущемление свободы объединения профсоюзов в области труда².

Примечательно, что реализацию таких принципов, как свобода объединений и действительное признание права на ведение коллективных переговоров, упразднение всех форм принудительного или обязательного труда, действительное запрещение детского труда, должны обеспечивать все государства-члены МОТ независимо от того, ратифицированы ли ими фундаментальные Конвенции организации. Государства-участники, говорится в п. 2 Декларации МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда», имеют обязательства, вытекающие из самого факта их членства в Организации, соответственно, они обязаны соблюдать, содействовать применению и добросовестно, в соответствии с Уставом претворять в жизнь принципы основополагающих прав, являющихся предметом этих Конвенций³.

Гарантии по защите прав работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, провозглашены также в Конвенции № 135 МОТ «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях». Указанная Конвенция гарантирует представителям работников на предприятии эффективную защиту от любых действий, способных нанести им ущерб, в том числе увольнения, основанного на их статусе или деятельности в качестве представителей работников, или на их членстве либо деятельности в профсоюзной организации, в той мере, в какой их поведение соответствует существующему

¹ См., например: Апелляционное определение Московского городского суда от 10.10.2017 по делу № 33-40171/2017 // КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 16.09.2020).

² Определение Конституционного Суда РФ от 04.12.2003 № 421-О // Российская газета. 2004. 27 янв. № 12.

³ Декларация Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (принята в г. Женеве 18.06.1998) // Российская газета. 1998. 16 дек. № 238.

законодательству или коллективным договорам, или другим совместно согласованным условиям¹.

При этом из положений Конвенции вытекает необходимость содержания в национальном законодательстве норм, позволяющих представителям работников выполнять свои функции быстро и эффективно. В действительности же, как отмечает Л. И. Филющенко, работодатели рассуждают о трудовом законодательстве как о тормозе экономического развития, а экономические трудности становятся предлогом для нарушения прав профсоюзов².

На данную проблему обратил внимание Н. Л. Лютов, который в качестве примера приводит выводы группы исследователей под руководством профессора С. Дикина, отказавшихся от классического «статического» анализа правовых систем, когда национальная система трудового права оценивается в конкретный момент и на этом основании строятся выводы о ее экономической эффективности. Вместе с тем, отмечает исследователь, помимо законодательного регулирования труда на экономику каждой страны влияет масса различных факторов, а воздействие трудового права является далеко не определяющим. Ученые обратили внимание на реформы трудового законодательства в отдельных странах и пришли к следующему выводу: «Если в конкретный год в определенной стране происходили изменения в правовом регулировании труда, вероятность того, что изменения в экономике данного государства так или иначе связаны с проведенными реформами, существенно выше. Хотя при этом подходе исключить воздействие иных факторов на экономику все равно затруднительно, массив исследованных данных (изменения в трудовом праве 63 государств с 1992 по 2015 г.) позволяет делать более достоверные предположения об экономических последствиях реформирования трудового законодательства»³. В любом случае, считает автор, эти предварительные выводы зарубежных ученых «опровергают неolibеральные догмы о негативном воздействии правового регулирования труда на экономическое развитие»⁴.

¹ Конвенция № 135 Международной организации труда «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях» (заключена в г. Женеве 23.06.1971) // Бюллетень международных договоров. 2012. № 11. С. 5–8.

² Филющенко Л. И. Некоторые проблемы правового регулирования отношений с участием профсоюзов // Актуальные проблемы российского права. 2016. № 11 (72). С. 121–128.

³ Лютов Н. Л. Социальные и трудовые отношения в условиях экономического кризиса: соблюдение баланса интересов // Журнал российского права. 2016. № 1. С. 34.

⁴ Там же.

Однозначное отношение к дискриминации работников выражено в Конвенции № 98 МОТ «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров», в ст. 1 которой закреплено право трудящихся пользоваться защитой от любых дискриминационных актов, направленных на ущемление свободы ассоциаций в области найма на работу. По сути, государство должно заботиться о том, чтобы прием на работу или дальнейшие трудовые отношения человека не были связаны с отказом от вступления в профсоюз или выходом из профсоюза. Защита применяется в тех случаях, когда увольнением или иным способом наносится ущерб трудящимся, которые являются членами профсоюза или принимают участие в профсоюзной деятельности вне рабочего времени или в рабочее время, но с согласия предпринимателя¹.

В п. 1 ст. 2 названной Конвенции организациям трудящихся и предпринимателей запрещается вмешиваться в дела друг друга. В действительности же профсоюзы нередко попадают под влияние работодателей, и это обстоятельство мешает им осуществлять свои защитные функции.

В этой связи следует отметить, что указанная Конвенция, принятая еще в 1949 году, не утратила своего значения на современном этапе. И сегодня имеют место дискриминационные действия, направленные на ущемление свободы профсоюзов в рамках социально-трудовых отношений. По этой причине в 2019 году Глобальная комиссия по вопросам будущего сферы труда опубликовала рекомендации, направленные на установление в том числе всеобщей трудовой гарантии, которая включает свободу объединений работников, эффективное признание права на ведение коллективных переговоров, свободу от дискриминации².

Российские суды при рассмотрении дел о нарушениях прав профсоюзов активно обращаются к Конвенции № 98 МОТ, которая в совокупности с гарантиями, закрепленными в Конвенции № 135 МОТ и ст. 28 Европейской социальной хартии (пересмотренной) для работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, содержит особые меры их социальной защиты³.

¹ Конвенция № 98 Международной организации труда «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров» (принята в г. Женеве 01.07.1949 на 32-й сессии Генеральной конференции МОТ) // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. М. : Госполитиздат, 1960. Вып. XIX. С. 292–297.

² Работать ради лучшего будущего — Глобальная комиссия по вопросам будущего сферы труда. Женева : МБТ, 2019. С. 45.

³ См., например: Апелляционное определение Липецкого областного суда от 07.06.2018 по делу № 33-1640/2018 // КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru>.

Оценка Конвенции № 98 МОТ прозвучала в 1969 году в Женеве на 54-й сессии Международной конференции труда, где о значении этого документа говорилось в сравнении с Рекомендацией № 119 МОТ (утратила силу на основании принятия Рекомендации № 166 МОТ от 22 июня 1982 г.). Признавалось, что преимущество Рекомендации заключается в том, что «в ней конкретно затрагивается вопрос о защите представителей трудящихся, а также о защите трудящихся в связи с профсоюзной деятельностью, и в отличие от простого установления принципа предусмотрены также процедура, меры и средства, необходимые для такой защиты от прекращения трудовых отношений». Вместе с тем подчеркивалось, «что Конвенция № 98 касается в целом дискриминационных действий, направленных против профсоюзов в области труда, в то время как Рекомендация № 119 ограничивается проблемой прекращения трудовых отношений»¹.

Необходимо также отметить, что содержание Рекомендации № 166 МОТ «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя»² существенно отличается от действовавшей ранее Рекомендации № 119 МОТ.

Конвенция № 150 МОТ «О регулировании вопросов труда: роль, функции и организация» признает необходимым сохранять автономию союзов предпринимателей и трудящихся в связи с положениями существующих международных конвенций и рекомендаций в области труда, содержащих гарантии соблюдения прав на объединение, организацию и ведение коллективных переговоров. При этом не должно нарушаться условие невмешательства государственных органов власти, способных ограничить эти права либо препятствовать их законному осуществлению. Международная организация труда считает, что сообщества предпринимателей и трудящихся играют главную

гу (дата обращения: 16.09.2020); Апелляционное определение Московского городского суда от 10.10.2017 по делу № 33-40171/2017 // КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 16.09.2020); Определение Московского городского суда от 22.03.2011 по делу № 33-7646 // КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 16.09.2020).

¹ Доклад см.: Международная конференция труда, 54-я сессия. Женева, 1970. Женева : Международное бюро труда, 1970. С. 24.

² Рекомендация № 166 Международной организации труда «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» (принята в г. Женеве 22.06.1982 на 68-й сессии Генеральной конференции МОТ) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957–1990. Женева : Международное бюро труда, 1991. Т. 2. С. 1991–1996.

роль в реализации целей экономического, социального и культурного прогресса¹.

Указанная Конвенция предоставляет возможность любому члену МОТ передавать или поручать определенную сферу деятельности в области регулирования вопросов труда, в частности, организациям предпринимателей и трудящихся в соответствии с национальным законодательством или по правилам национальной практики (ст. 2).

Помимо Конвенций МОТ отдельные вопросы, связанные с международными трудовыми стандартами по защите прав профсоюзов, отражаются в Резолюциях и Рекомендациях этой организации.

В Резолюции МОТ «О независимости профсоюзного движения» достаточно конкретно изложена роль профсоюзов в содействии социальному и экономическому развитию и прогрессу в каждой стране. Для этого, указано в документе, профсоюзам необходимо сохранить свою свободу и независимость, в том числе при определении условий членства, которые не должны зависеть от расы, национального происхождения или политической принадлежности². Содержание данной Резолюции указывает на два направления деятельности профессиональных союзов, имеющие определяющее значение: во-первых, улучшение социально-экономического положения трудящихся, а во-вторых, защита свободы и независимости профсоюзов.

Принятая в 1971 году Рекомендация № 143 МОТ конкретизирует положения Конвенции № 135 МОТ, гарантирующие защиту прав профсоюзов. Например, в Рекомендации разъясняются правила обеспечения ее реализации национальным законодательством либо правилами, коллективным договором или иным способом, выработанным национальной практикой. Такая ключевая категория, как «представители трудящихся», говорится в Рекомендации, также определяется национальным законодательством.

В Рекомендации № 143 МОТ указан общеизвестный факт: на одном и том же предприятии могут действовать как профессиональные союзы, так и выборные представители работников. В этом случае при необходимости должны быть приняты меры, направленные на то, чтобы «наличие выборных представителей не использовалось

¹ Конвенция № 150 Международной организации труда «О регулировании вопросов труда: роль, функции и организация» (заключена в г. Женеве 26.06.1978) // Бюллетень международных договоров. 2002. № 2. С. 36–46.

² Резолюция Международной организации труда «О независимости профсоюзного движения» (принята 26.06.1952 на 35-й сессии Генеральной конференции МОТ) // Основные права человека в сфере труда и их защита. М. : Б-чка «Российской газеты», 1999. Вып. 22–23. С. 105.

для подрыва позиции заинтересованных профсоюзов или их представителей». Помимо этого меры должны способствовать поощрению сотрудничества между выборными представителями и заинтересованными профсоюзами по соответствующим вопросам¹.

В Конвенции № 135 МОТ и Рекомендации № 143 МОТ предусмотрены меры эффективной защиты интересов трудящихся, направленные против необоснованного увольнения представителей работников. Такие меры могут включать определение причин, оправдывающих увольнение представителей, выполнение требования о проведении консультаций с независимым органом, государственным либо частным, или о получении его мнения (согласия), прежде чем вопрос об увольнении будет решен окончательно.

Процедура обжалования для представителей работников, полагающих, что их трудовые отношения прекращены без основания, или им ухудшены условия трудовой деятельности, или к ним применены несправедливые меры, является специальной. Комитет по свободе объединения Административного совета МОТ (доклад № 259 Комитета (дело № 1403, п. 74)) в зависимости от обстоятельств дела рекомендует Административному совету, в частности, обратить внимание на то, что правительство соответствующего государства должно реагировать на выявленные проблемы, связанные с предоставлением гарантий относительно рассматриваемого вопроса.

Помимо этого Комитет указывает, что уровень защиты прав профсоюзных организаций, вытекающий из положений и принципов Конвенций № 87 и № 98 МОТ, минимален. Данные нормы Конвенций не являются статичными, они могут дополняться, а также их желательно добавлять к другим гарантиям, содержащимся в конституционной и правовой системе отдельного государства или вытекающим из традиций ее трудовых отношений, профсоюзной деятельности и коллективных переговоров².

Рассматривая еще одно обращение, Комитет по свободе объединения МОТ отметил, что «...одним из путей обеспечения защиты должностных лиц профсоюза является положение, не позволяющее увольнять их либо в период действия их мандата, либо в течение

¹ Рекомендация № 143 Международной организации труда «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях» (принята в г. Женеве 23.06.1971 на 56-й сессии Генеральной конференции МОТ) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957–1990. Женева : Международное бюро труда, 1991. Т. 2. С. 1675–1678.

² *Избиенова Т.* Профсоюзная неприкосновенность — величина непостоянная... // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2012. № 9. С. 16–22.

определенного срока после истечения мандата, за исключением, разумеется, случаев наличия серьезных проступков»¹. Понятие «серьезные проступки» в нормативных актах МОТ не содержится, соответственно, государства предусматривают в национальном трудовом законодательстве аналогичные категории.

Верховный Суд Российской Федерации, изучив судебную практику, разъяснил правила реализации гарантий, предоставленных профсоюзным организациям при увольнении работников. В случае, если работодателем не соблюдены требования закона о предварительном согласовании с соответствующим вышестоящим выборным профсоюзным органом возможности расторжения трудового договора с работником (не получено мотивированное мнение профсоюзного органа), когда это является обязательным, увольнение признается незаконным и работник подлежит восстановлению². В случае, если прекращение трудовых отношений с представителями работников является несправедливым решением, они подлежат восстановлению на прежней работе с выплатой потерянной заработной платы, а также с сохранением за ними приобретенных прав (п. d ст. 6 Рекомендации № 143 МОТ). Бремя доказывания обоснованности принятия решения об увольнении в случае поступления жалобы на дискриминационное увольнение или неблагоприятное изменение условий трудовой деятельности возложено на предпринимателя.

Очевидно, что международные акты, гарантирующие соблюдение прав работодателями, в первую очередь профсоюзам, рассматривают увольнение представителей работников исключительно в связи с применением методов дискриминационного характера. Дело в том, что работодатель, добиваясь эффективности экономической деятельности организации, вправе усовершенствовать ее организационно-штатную структуру посредством сокращения численности или штата работников. Конституционный Суд РФ в своем Определении от 4 декабря 2003 года № 421-О разъяснил, что и в этом случае для получения согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа на увольнение работника, являющегося руководителем или заместителем выборного профсоюзного коллегиального органа и не освобожденного от основной работы, работодатель обязан мотивированно доказать,

¹ Документ Комитета по свободе объединения МОТ. URL: <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/libsynd/index.cfm?Lang=EN&hdroff=1> (дата обращения: 05.10.2013).

² Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета. 2004. 8 апр. № 72.

что увольнение данного сотрудника не связано с его профсоюзной деятельностью. Вместе с тем в Определении отмечается, что гарантии предусмотрены не только для защиты прав представителей работников, но также и в отношении работодателей, которым при отказе вышестоящего профсоюзного органа согласовать увольнение предоставлено право обратиться в суд. И в этом случае бремя доказывания того, что намерение работодателя уволить сотрудника связано с его профсоюзной деятельностью, лежит на соответствующем профсоюзном органе¹.

В России подобные факты часто становятся предметом рассмотрения в судах. В 2011 году Люблинским районным судом Москвы были удовлетворены исковые требования о признании незаконным и необоснованным отказа в согласовании увольнения работника по сокращению штата. Судебная коллегия по гражданским делам Московского городского суда признала указанное решение законным и обоснованным на том основании, что истцом была доказана необходимость сокращения занимаемой работником должности, а ответчик не представил доказательства того, что увольнение обусловлено активной профсоюзной деятельностью работника².

Напротив, по делу о признании необоснованным отказа Совета Российского профсоюза докеров от дачи предварительного согласия на освобождение от основной работы заместителя председателя профкома первичной профсоюзной организации, Кировский районный суд Санкт-Петербурга вынес отрицательное решение. В удовлетворении заявленных исковых требований было отказано в связи с тем, что суд не установил связи между сокращением штата и увольнением работника, фактически признав, что освобождение от работы носило дискриминационный характер. Санкт-Петербургский городской суд оставил это решение без изменения, а апелляционную жалобу о признании отказа в согласовании увольнения необоснованной — без удовлетворения³.

Помимо уже рассмотренных документов МОТ следует также отметить Рекомендацию № 129 «О связях между администрацией и трудящимися на предприятии». В любом случае, подчеркивается в ней,

¹ Определение Конституционного Суда РФ от 04.12.2003 № 421-О // Российская газета. 2004. 27 янв. № 12.

² Определение Московского городского суда от 02.07.2012 по делу № 33-11621 // КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 16.09.2020).

³ Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 17.02.2015 № 33-1896/2015 по делу № 2-4236/2014 // КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 26.09.2020).

предприниматели и их организации, работники и их организации свои трудовые отношения должны основывать на взаимопонимании и доверии, благотворных не только для эффективной экономической деятельности, но также для чаяний трудящихся¹.

По сути положения указанной Рекомендации, так же как и Рекомендации № 94 МОТ «О консультациях и сотрудничестве между предпринимателями и трудящимися на уровне предприятия»², являясь базовыми для принципа обеспечения права работников на участие в управлении организацией, в том числе через свои представительные органы. Помимо этого, реализация Рекомендации № 129 МОТ позволяет обеспечить эффективную связь между работодателями, администрацией предприятий, трудящимися и их представителями. В частности, прежде чем администрация примет решение по наиболее важным вопросам социально-трудовых отношений, затрагивающим права и интересы трудящихся, она, согласно Рекомендации, должна проинформировать об этом последних. Кроме того, трудящиеся в лице их представителей должны быть допущены к участию в предварительных консультациях для того, чтобы исключить причинение вреда любой из сторон.

Характер информации, которую администрация обязана предоставить работникам, также рассматривается в Рекомендации № 129 МОТ, и достаточно подробно. К такой информации относятся:

- сведения об общих условиях занятости, в том числе условиях найма, перевода, увольнения;
- описание обязанностей, которые подлежат исполнению на различных работах, а также место конкретной работы в структуре предприятия;
- сведения о возможности профессионального обучения и перспективах продвижения;
- сведения об условиях труда на предприятии;
- содержание правил техники безопасности и гигиены труда, а также инструкций по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний;

¹ Рекомендация № 129 Международной организации труда «О связях между администрацией и трудящимися на предприятии» (принята в г. Женеве 28.06.1967 на 51-й сессии Генеральной конференции МОТ) // КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 26.09.2020).

² Рекомендация № 94 Международной организации труда «О консультациях и сотрудничестве между предпринимателями и трудящимися на уровне предприятия» (принята в г. Женеве 26.06.1952 на 35-й сессии Генеральной конференции МОТ) // КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 26.09.2020).

- содержание процедур для рассмотрения жалоб, правил их применения, а также условия, при которых возникает право обращения к ним;
- сведения о социально-бытовом обслуживании персонала;
- сведения о системе социального обеспечения или социальной помощи, существующей на предприятии;
- сведения о положениях национальных систем социального обеспечения, распространяющихся на трудящихся по той причине, что они работают на предприятии;
- сведения об общем состоянии предприятия, перспективах и планах его дальнейшего развития;
- разъяснение решений, способных прямо либо косвенно повлиять на положение работников предприятия;
- сведения о методах консультаций, дискуссий и сотрудничества между администрацией и ее представителями, с одной стороны, трудящимися и их представителями — с другой.

Профсоюзы являются законными представителями работников, и они, как указывается в ст. 8, п. 1, пп. «с» Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, должны функционировать беспрепятственно, без каких-либо ограничений, за исключением тех, которые предусмотрены действующим законодательством определенной страны, — в том числе при получении соответствующей информации.

1.2. ПРАВА ПРОФСОЮЗОВ В РОССИЙСКОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

Профессиональные союзы выделяются среди всех существующих видов общественных объединений. Такое положение обосновано их особой ролью в сфере труда, которая порождает систему прав, требующих специфического подхода к их реализации. Профсоюзы призваны представлять и защищать права и интересы своих членов по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений. Что же касается коллективных прав и интересов, то в данном случае их защита осуществляется вне зависимости от членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке¹.

¹ Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ (ред. от 11 июня 2021 г.) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // Российская газета. 1996. 20 янв. № 12.

В Российской Федерации основные права профсоюзов закреплены в Федеральном законе от 12 января 1996 года «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее — Закон о профсоюзах):

— право на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 11);

— право на содействие занятости (ст. 12);

— право на ведение коллективных переговоров, заключение соглашений, коллективных договоров и контроль за их выполнением (ст. 13);

— право на участие в урегулировании коллективных трудовых споров (ст. 14);

— право на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде (ст. 19);

— права в области охраны труда и окружающей среды (ст. 20);

— право на социальную защиту работников (ст. 22);

— право на защиту интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров (ст. 23).

Права, предоставленные профсоюзам в сфере труда, порождают определенные гарантии, в том числе возможность использовать средства «самозащиты» от незаконных действий работодателей или их представителей, объединений работодателей, должностных лиц государственных органов, органов местного самоуправления. Такими средствами становятся, в частности, меры юридического воздействия, к которым относится, например, возможность требовать расторжения трудового договора или смещения с должности администрации организации, виновной в нарушении прав профсоюзов.

Юридические гарантии являются элементом общей системы условий, средств и способов обеспечения прав профсоюзов, но вместе с тем имеют относительно самостоятельное значение. Они обеспечиваются государственной волей и государственным принуждением, способными воздействовать на субъектов общественных отношений, чтобы добиться соблюдения ими правовых норм. Таким образом, эти гарантии выступают государственно-правовым средством, призванным защитить права профсоюзов от нарушений со стороны работодателей, органов исполнительной власти и органов местного самоуправления¹.

¹ Снигирева И. О. Гарантии прав российских профсоюзов // Труд и социальные отношения. 2013. № 9. С. 80–89.

Необходимо отметить, что в науке трудового права отношение к гарантиям, предоставляемым членам профессиональных союзов, неоднозначно. Еще в 1997 году авторским коллективом при анализе проблем трудового права было высказано предложение исключить из законодательства, судебной и административной практики любые преимущества для работников, являющихся членами профсоюза¹.

З. Г. Дзуцев отмечает, что членство в профсоюзе создает определенные преимущества работнику, который на рынке труда выступает не как обособленный незащищенный индивидуум, а как член сообщества с присущей профсоюзам корпоративной мощью².

Тем не менее стоит подчеркнуть, что деятельность профсоюзов признается социально значимой в становлении институтов гражданского общества и обеспечении социального мира, и, следовательно, государство должно обеспечить свободу такой деятельности, предоставив лицам, ее осуществляющим, специальные гарантии при реализации их трудовых прав.

Юридические гарантии реализации прав профессиональных союзов обеспечиваются системой нормативных правовых актов. Конституционной основой деятельности профсоюзов является право на объединение, означающее, что каждый человек обладает свободой самоорганизации (ст. 30 Конституции РФ). В трудовой сфере работники активно пользуются этим правом, создавая на добровольной основе профессиональные союзы либо вступая в уже существующие.

А. И. Суриков, анализируя правовые основы существования и деятельности профсоюзов в российском обществе, отмечает превалирование политических интересов над экономической целесообразностью при принятии Конституции РФ в 1993 году. Президент России обратился к лидерам профсоюзов с предложением принять участие в работе Конституционного совещания для формирования окончательного варианта проекта Конституции страны. Все это происходило в условиях противостояния президентской и парламентской властей. Многие из профсоюзных лидеров отказались от участия в Конституционном совещании. Однако некоторые, воспользовавшись этой возможностью, отстаивали свои идеи и свое видение тех или иных социально-экономических проблем при доработке проекта Основного закона страны³.

¹ Куренной А. М., Маврин С. П., Хохлов Е. Б. Проблемы трудового права // Правоведение. 1997. № 2. С. 34–35.

² Дзуцев З. Г. Указ. соч. С. 28–36.

³ Суриков А. И. Правовые основы существования и деятельности профсоюзов в российском обществе // Профсоюзное право (становление и развитие новой научной

Благодаря активной деятельности профсоюзной группы удалось принять ряд конституционных норм, позволяющих активно защищать права членов профсоюзов. В первую очередь это относится к уже упоминавшейся ст. 30 Конституции: «Каждый имеет право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов». Часть 2 ст. 37 послужила причиной сложных и долгих дебатов. Однако позже эта статья позволила принять Федеральный закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»¹.

Право на объединение конкретизируется в Федеральном законе «Об общественных объединениях»². Он регулирует возникающие в социуме отношения, связанные с реализацией названного права, появление, деятельность, реорганизацию и (или) ликвидацию объединений. Как указывается в ст. 2, закон распространяет свое действие на «...все общественные объединения, созданные по инициативе граждан, за исключением религиозных организаций, а также коммерческих организаций и создаваемых ими некоммерческих союзов (ассоциаций)» — то есть в том числе и на профессиональные союзы.

Из доклада «Профсоюзные права и их связь с гражданскими свободами», прозвучавшего в 1969 году в Женеве на 54-й сессии МОТ, следует, что современное состояние профессиональных союзов стало возможным в результате эволюции законодательства, практики и идейного содержания. Это способствовало появлению у профсоюзов широкого диапазона функций и становлению их роли в качестве представительных организаций трудящихся и предпринимателей в сфере производственных отношений и государственных делах, получению ими общественного признания. В современных условиях профсоюзы воспринимаются не только как доверенные лица трудящихся, но также как выразители коллективных интересов в институциональной структуре современного государства³.

Анализируя упомянутый доклад Международной конференции труда, З. Г. Дзущев пришел к выводу, что в результате эволюции профессиональные союзы действительно стали одним из институцио-

отрасли) : материалы Междунар. науч.-практ. конф., 18–19 февраля 2005 г. / ред. кол.: Б. П. Белозеров, П. П. Глушенко, Д. В. Лобок, А. В. Стремоухов ; отв. за вып. П. П. Глушенко. СПб. : СПбГУП, 2005. С. 4.

¹ Там же. С. 5.

² Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ (ред. от 30 декабря 2020 г.) «Об общественных объединениях» // Российская газета. 1995. 25 мая. № 100.

³ Доклад VII «Профсоюзные права и их связь с гражданскими свободами» // Международная конференция труда. 54-я сес., 1970. Женева : МБТ, 1970. С. 48.

нальных элементов современного общества, способного выполнять стабилизирующую роль социальных регуляторов. По этой причине, считает автор, в ст. 30 Конституции РФ профессиональные союзы выделены в качестве особого субъекта со своими специфическими функциями. В конституционной норме не только гарантируется право на объединение, но также сформулирована цель профессиональных союзов, заключающаяся в защите интересов их членов. Кроме того, закрепленное в ней право на создание профессиональных союзов является основой для формирования системы правовых норм, регулирующих общественные отношения с участием профсоюзов, отражающих их социальную роль и значение в качестве правозащитных организаций и являющихся правовой основой для формирования профессиональных союзов как важнейшего элемента гражданского общества¹.

Помимо этого, деятельность профсоюзов регулируется Трудовым кодексом Российской Федерации и уже упомянутым Законом о профсоюзах.

В ТК РФ конкретизированы положения международных договоров, предусматривающих личные гарантии работникам — членам профсоюза; руководителям и их заместителям выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, а также выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций структурных подразделений компаний, не освобожденным от основной работы; освобожденным от нее профсоюзным работникам; работникам, бывшим членами выборного профсоюзного органа.

В соответствии со ст. 373 ТК РФ при увольнении работника, являющегося членом профсоюза, работодатель обязан направить в профком проект приказа об увольнении и копии документов, являющихся основанием для принятия решения о расторжении трудового договора. Со дня получения мотивированного мнения профкома работодателю дается месячный срок, чтобы расторгнуть трудовой договор. Содержание ч. 2 ст. 373 ТК РФ разъясняет Пленум Верховного Суда в своем постановлении «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». В постановлении говорится о том, что увольнение работников, являющихся членами профсоюзов по обстоятельствам, предусмотренным в пп. 2, 3, 5, может быть произведено и без учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в том случае, если такое мнение не

¹ Дзуцев З. Г. Защитная функция профсоюзов, проблемы правового регулирования : дис. ... канд. юрид. наук. Владикавказ, 2009. С. 28–36.

представлено в течение семи рабочих дней с даты получения от работодателя проекта приказа и копий соответствующих документов. Такой же результат наступает, если профком мнение изложил своевременно, но без соответствующей мотивации, то есть без обоснования своей позиции по вопросу увольнения данного работника¹.

Если же на первом этапе согласие о расторжении трудового договора не было достигнуто, наступает возможность проведения дополнительных консультаций между работодателем и выборным профсоюзным органом, инициатором которых выступает последний. В ТК РФ не содержатся требования к процедуре проведения этих консультаций. Таким образом, стороны вправе самостоятельно определить количество представителей для участия в переговорах; другие организационные вопросы также решаются по соглашению сторон. Для проведения дополнительных консультаций закон определил трехдневный срок, который может быть увеличен опять же по соглашению сторон. Результаты этих переговоров, как положительные, так и отрицательные, оформляются протоколом.

Расторжение трудового договора может быть осуществлено работодателем независимо от результатов консультации. В этом случае для издания приказа устанавливается десятидневный срок, который отсчитывается с момента направления в выборный профсоюзный орган проекта приказа или распоряжения, а также документов, содержащих обоснование принятия решения. Но, как уже отмечалось, работодатель может расторгнуть трудовой договор не позднее, чем через месяц со дня получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа. Если этот срок пропущен, то расторжение трудового договора становится возможным только после завершения новой процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа. Временная нетрудоспособность, отпуск, исполнение государственных обязанностей и прочие случаи отсутствия работника на рабочем месте по уважительной причине не включаются в этот срок.

Решение работодателя о расторжении трудового договора может быть обжаловано в Государственной инспекции труда или в суде. Для рассмотрения жалоб работника или его представителя (выборного органа первичной профсоюзной организации) в Государственной инспекции труда установлен десятидневный срок. Если в процессе рассмотрения жалобы выявляются нарушения, допущенные при

¹ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 (ред. от 24 ноября 2015 г.) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета. 2004. 8 апр. № 72.

расторжении трудового договора, Государственная инспекция труда выдает работодателю предписание о восстановлении работника и оплате его вынужденного прогула, которое обязательно для исполнения, но также может быть обжаловано в суде.

Авторы, комментирующие ТК РФ, отмечают, что в кодексе не содержится ответ на вопрос, подлежит ли исполнению предписание государственного инспектора труда, обжалованное в суде. Работодатель или его представитель вправе обжаловать предписание государственного инспектора труда по вопросу, который находится на рассмотрении соответствующего органа по разрешению индивидуального или коллективного трудового спора, в течение 10 дней с момента его получения (ст. 357 ТК РФ). Этот же срок применяется и при обжаловании предписания, выданного по результатам проверки, которая проводилась по жалобе на расторжение трудового договора с использованием процедуры учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Трудовой кодекс РФ не обязывает работодателя немедленно (сразу после получения предписания государственного инспектора труда) восстановить сотрудника на работе. В связи с чем обжалование предписания должно приостанавливать его исполнение до вступления решения суда об отказе в удовлетворении жалобы работодателя в законную силу¹.

Таким образом, следует согласиться с тем, что при данных обстоятельствах требование об обязательности исполнения предписания Государственной инспекции труда приостанавливается до вынесения решения судебным органом. Тем более что в законе речь идет об обязательности исполнения, но его момент либо конкретный срок не указан.

Как упомянутые нормы применяются на практике?

Судебная коллегия по гражданским делам Самарского областного суда рассматривала дело по апелляционной жалобе Т. на решение Красноярского районного суда Самарской области от 24 апреля 2019 года об отказе в удовлетворении исковых требований к Западно-Сибирскому филиалу ООО «Буровая компания „Евразия“» о восстановлении его на работе и взыскании неверно исчисленной заработной платы. Судебная коллегия отметила, что увольнение членов профсоюза в связи с сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ); несоответствием работника занимаемой

¹ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / отв. ред. А. М. Куренной, С. П. Маврин, Е. Б. Хохлов. 2-е изд., доп. М. : Городец, 2007.

должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ); неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

При проведении аттестации, свидетельствующей о несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации. В коллективном договоре может быть предусмотрен и иной порядок обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя¹.

При рассмотрении гражданского дела по исковому заявлению К.А.Р. к Государственному бюджетному стационарному учреждению социального обслуживания системы социальной защиты населения «Учалинский психоневрологический интернат» о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, Президиум Верховного суда Республики Башкортостан отменил апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Башкортостан от 1 ноября 2018 года. Дело было направлено на новое рассмотрение в связи с тем, что для правильного разрешения спора суду надлежало установить: были ли соблюдены работодателем сроки уведомления выборного органа первичной профсоюзной организации о предстоящем сокращении численности или штата работников организации, а также обязательная письменная форма такого уведомления; направлялись ли в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа об увольнении К.А.Р., а также копии документов, явившихся основанием для принятия такого решения. Указанные обстоятельства не были определены судом апелляционной инстанции в качестве юридически значимых, им не была дана правовая оценка и они не были применены к спорным правоотношениям, что повлекло неправильное разрешение спора. Допущенные

¹ Апелляционное определение Самарского областного суда от 09.07.2019 по делу № 33-8251/2019 // КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 26.09.2021).

нарушения признаны судом существенными, повлиявшими на исход дела, без их устранения восстановление и защита нарушенных прав и законных интересов К.А.Р. не представляются возможными¹.

Следует также отметить жалобу на отсутствие в ст. 373 ТК РФ процедуры рассмотрения выборным органом первичной профсоюзной организации проекта приказа об увольнении и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении работника. Ознакомившись с жалобой, Конституционный Суд РФ разъяснил, что Конституция страны гарантирует каждому право на объединение, в том числе и право на создание профессиональных союзов для защиты своих интересов. Эта конституционная норма обязывает государство обеспечить свободу деятельности профсоюзов в целях представительства и защиты социально-трудовых прав работников.

Профсоюзы являются независимыми, самоуправляемыми общественными объединениями, поэтому самостоятельно определяют свою деятельность, в том числе при разработке и утверждении уставов и положений, образовании профсоюзных органов и определении порядка осуществления тех или иных юридически значимых действий.

Соответственно, при определении порядка формирования мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случае увольнения работника, являющегося членом профсоюза, по инициативе работодателя, а также необходимости присутствия этого работника на заседании выборного органа первичной профсоюзной организации с целью ознакомления с его позицией по указанному вопросу профсоюз действует самостоятельно. Закрепление в законе подобной процедуры нарушило бы принцип независимости профсоюзов в связи с неоправданным вмешательством государства в их деятельность².

Также стоит обратить внимание на ст. 374 ТК РФ. В ней предусмотрены гарантии работникам, которые входят в состав выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, их структурных подразделений не ниже цеховых и продолжают исполнять свои обязанности по трудовому договору.

В соответствии со ст. 3 Закона о профсоюзах первичной профсоюзной организацией является добровольное объединение членов

¹ Постановление Президиума Верховного суда Республики Башкортостан от 29.05.2019 по делу № 44г-186/2019 // КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 19.10.2020).

² Определение Конституционного Суда РФ от 21.12.2006 № 583-О // КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 19.10.2020).

профессионального союза, как правило, работающих в одной организации, независимо от форм собственности и подчиненности. Это объединение действует на основании устава общероссийского или межрегионального профсоюза либо на основании устава первичной профсоюзной организации.

Выборные коллегиальные органы профсоюзных организаций определяются в уставах профсоюзов и обычно именуется профсоюзными комитетами, если речь идет о юридическом лице, или цеховыми комитетами, если дело касается структурного подразделения.

Круг профсоюзных активистов, с которыми трудовой договор расторгается в особом порядке, может быть расширен коллективным договором (соглашением). Усложненный порядок расторжения трудового договора предусмотрен в целях обеспечения надлежащего исполнения лицами, избранными в состав профсоюзного органа, своих обязанностей, связанных с представительством прав и интересов работников, являющихся членами профсоюза, обеспечения их независимости от работодателей.

В ст. 374 ТК РФ также закреплено положение о том, что увольнение указанных работников осуществляется с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа только в случае, если оно производится в связи с сокращением численности или штата работников (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК), а также в связи с недостаточной квалификацией работника, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК).

Действовавший ранее КЗоТ РФ гарантировал работникам, избранным в состав профсоюзных органов или руководящим такими органами и при этом не освобожденным от производственной работы, что их увольнение невозможно без предварительного согласия профсоюзного органа, в котором они состоят (для члена профсоюзного органа); предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа на предприятии, в учреждении, организации или в их подразделениях (для руководителей выборного профсоюзного органа). Следует уточнить, что речь шла об увольнении за совершение такими работниками дисциплинарных проступков, являющихся основанием для расторжения с ними трудового договора по инициативе работодателя¹.

¹ Кодекс законов о труде Российской Федерации (утв. ВС РСФСР 09.12.1971) (ред. от 10.07.2001, с изм. от 24.01.2002) // Ведомости ВС РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007.

Однако в 2002 году Конституционный Суд РФ признал не соответствующими Конституции ч. 2 ст. 235 КЗоТа и п. 3 ст. 25 Закона о профсоюзах в той мере, «в какой ими не допускается без предварительного согласия соответствующих профсоюзных органов увольнение работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в случаях совершения ими дисциплинарных проступков, являющихся в соответствии с законом основанием для расторжения с ними трудового договора по инициативе работодателя». Конституционный Суд посчитал, что положения ТК РФ и Закона о профсоюзах предоставили названной категории работников необоснованные преимущества по сравнению с другими сотрудниками, создав возможность злоупотребления правом. А отсутствие возможности доказывать в суде законность и обоснованность увольнения таких работников, совершивших дисциплинарный поступок, а также неправомерность отказа профсоюзного органа дать согласие на увольнение такого работника лишает работодателя возможности защищать в судебном порядке свои права и законные интересы, существенно ограничивая его конституционное право на судебную защиту¹.

Поскольку в ТК РФ соответствующие изменения не были внесены своевременно, то в 2009 году в Конституционный Суд РФ вновь поступила аналогичная жалоба — от ОАО «Судостроительный завод „Лотос“». В этой жалобе оспаривалась конституционность ч. 1 ст. 374 ТК РФ в той мере, в которой увольнение по инициативе работодателя за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание и не освобожден от основной работы как руководитель (заместитель) выборных коллегиальных органов первичной профсоюзной организации или выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

По мнению заявителя, данное законоположение не соответствовало ч. 1 и 2 ст. 8, 19, ч. 1 ст. 30, ч. 1 ст. 34, ч. 2 ст. 35, ч. 1 ст. 37, ч. 3 ст. 55, ч. 1 ст. 118 и ч. 3 ст. 123 Конституции РФ, поскольку ограничивало свободу экономической деятельности, искажало существо принципа свободы труда, умаляло право на доступ к правосудию, являлось

¹ Постановление Конституционного Суда РФ от 24.01.2002 № 3-П // Российская газета. 2002. 7 февр. № 24.

дискриминационным, предоставляющим необоснованные преимущества работникам, входящим в состав профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы, и создавало для них возможность злоупотребления своими правами.

И в этом случае Конституционный Суд РФ подтвердил ранее принятое решение (Постановление от 24 января 2002 г. № 3-П) о неконституционности нормы, запрещающей увольнять без предварительного согласия соответствующих профсоюзных органов работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в случаях совершения ими дисциплинарных проступков, являющихся в соответствии с законом основанием для расторжения с ними трудового договора по инициативе работодателя¹.

Однако несмотря на решение Конституционного Суда соответствующие изменения были внесены в Трудовой кодекс только в 2014 году Федеральным законом № 199-ФЗ «О внесении изменения в статью 374 Трудового кодекса Российской Федерации»². Авторы, комментирующие трудовое законодательство, предполагают, что такое промедление связано с ратификацией в 2010 году нашей страной Конвенции № 135 МОТ, для реализации норм которой требовалось сохранение всего объема гарантий, закрепленных в ТК РФ³.

В итоге, как уже отмечалось, современная редакция соответствующей статьи Трудового кодекса требует при увольнении членов и руководителей выборных профсоюзных органов применения специального порядка только в том случае, если оно осуществляется по основаниям, предусмотренным п. 2 (сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя) или 3 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации) ч. 1 ст. 81 этого же документа.

Поскольку в ТК РФ не установлен срок, в течение которого работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником, согласие на увольнение которого получено от вышестоящего выборного профсоюзного органа, то следует применять правила, предусмотренные ст. 373 Кодекса: в соответствии с ними работодатель вправе расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения

¹ Определение Конституционного Суда РФ от 3 ноября 2009 г. № 1369-О-П // Российская газета. 2009. 17 дек. № 242.

² Федеральный закон от 28 июня 2014 г. № 199-ФЗ «О внесении изменения в статью 374 Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета. 2014. 4 июля. № 148.

³ *Избиенова Т.* Указ. соч. С. 16–22.

мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации¹.

В ст. 375 ТК РФ закреплены гарантии освобожденным профсоюзным работникам, означающие, что сотруднику, освобожденному от работы в связи с его избранием на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации, по окончании срока его полномочий должна быть предоставлена прежняя работа или должность. В случае ее отсутствия работнику с его письменного согласия предоставляется другая равноценная работа или должность, но у того же работодателя. Однако, если работник отказался от предложенной соответствующей работы или должности, средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если только общероссийский (межрегиональный) профсоюз не примет иного решения.

Что же касается Закона о профсоюзах, то аналогичная статья (ст. 26) имеет несколько иное содержание. В ней указывается, что гарантии освобожденным профсоюзным работникам, избранным или делегированным в профсоюзные органы, предоставляются только в том случае, если они перешли на выборную профсоюзную работу в своей организации. После окончания срока полномочия им предоставляется прежняя работа или должность, а в случае ее отсутствия — другая равноценная работа или должность в той же организации или (с согласия работника) в другой организации.

Подобное положение федеральный законодатель предусмотрел и в отношении сохранения за освобожденным профсоюзным работником его среднего заработка на период трудоустройства. В соответствии с ТК РФ при невозможности предоставить прежнюю или равноценную работу либо должность в связи с ликвидацией организации, отсутствием соответствующей работы общероссийский (межрегиональный) профессиональный союз сохраняет за освобожденным профсоюзным работником его средний заработок на период трудоустройства. В Законе о профсоюзах предусмотрено аналогичное правило, но оплату в этом случае осуществляет работодатель или его правопреемник. Отсюда следует, что указанный закон не распространяется на освобожденных профсоюзных работников, перешедших на выборную должность в вышестоящий профсоюз.

Что же касается срока сохранения за названными работниками среднего заработка на период трудоустройства, то в обоих случаях

¹ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 (ред. от 24 ноября 2015 г.) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

он не должен превышать шести месяцев, а при учебе или переквалификации — одного года. Как ТК РФ, так и Закон о профсоюзах гарантируют освобожденным профсоюзным работникам, избранным (делегированным) в профсоюзные органы, что время исполнения ими профсоюзных обязанностей будет засчитано в общий и специальный трудовой стаж. Помимо этого, оба нормативных правовых акта гарантируют освобожденным профсоюзным работникам сохранение за ними таких же социально-трудовых прав и льгот, какими обладают и другие работники организации в соответствии с коллективным договором, соглашением.

В ст. 376 ТК РФ закреплены гарантии права на труд работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ); несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ); неоднократным неисполнением работником, имеющим дисциплинарное взыскание, без уважительных причин трудовых обязанностей (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) осуществляется с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ.

Примечательно, что в ТК РФ гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций (как освобожденным, так и не освобожденным от основной работы), закреплены в разд. XIII «Защита трудовых прав и свобод. Рассмотрение и разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права», а не в разд. VII «Гарантии и компенсации». Если же говорить о Законе о профсоюзах, то гарантии работникам, входящим в состав профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы (ст. 25); гарантии освобожденным профсоюзным работникам, избранным (делегированным) в профсоюзные органы (ст. 26); гарантии права на труд работникам, являвшимся членами профсоюзных органов (ст. 27), помещены в гл. 3 «Гарантии прав профсоюзов».

Также определенные гарантии предусмотрены в отношении участников коллективных переговоров: пока они продолжаются, ведущие их сотрудники не могут быть уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия органа, уполномочившего их представлять свои интересы. Исключением являются случаи расторжения

трудового договора в связи с проступком, за совершение которого ТК РФ предусмотрено увольнение (ч. 3 ст. 39).

В завершение необходимо упомянуть о ст. 377 ТК РФ. Она закрепляет обязанность работодателя создавать необходимые условия для функционирования выборных органов первичных профсоюзных организаций. Работодатель должен выполнять следующие действия.

1. Безвозмездно предоставлять выборным органам первичных профсоюзных организаций помещение для проведения заседаний, хранения документации, давать возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

2. Безвозмездно предоставлять в пользование выборным органам первичных профсоюзных организаций (если коллектив организации составляет более 100 человек) как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы.

3. Предоставлять в соответствии с коллективным договором в бесплатное пользование выборному органу первичной профсоюзной организации принадлежащие работодателю либо арендуемые им здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

4. Отчислять денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу, если это предусмотрено коллективным договором.

5. Бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в порядке, который определяется коллективным договором.

6. По письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечислять на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами, отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями.

Нормы ст. 377 ТК РФ основаны на социальной роли профсоюзов и их значении для трудовых отношений. Содействуя первичным профсоюзным организациям в осуществлении ими уставной деятельности, работодатели признают профсоюзы своими социальными партнерами и представителями прав и интересов работников.

Необходимо отметить некоторые особенности выполнения указанных в законе обязанностей работодателя. Так, обязанность по обеспе-

чению деятельности профсоюзов техническими средствами распространяется исключительно на первичные профсоюзные организации и не затрагивает вышестоящие профсоюзные органы.

При предоставлении помещения для хранения документации, проведения заседаний и места для размещения профсоюзной информации, работодатель не обязан передавать это помещение в постоянное пользование или собственность профсоюзной организации. Порядок предоставления помещений, а также места (мест) для донесения профсоюзной информации до членов профсоюза определяется коллективным договором.

Как указывалось, обязанностью работодателя с численностью работников свыше 100 человек является предоставление в безвозмездное пользование выборному органу профсоюза оборудованного помещения, оргтехники, средств связи и необходимых нормативных правовых документов. Если для нужд нескольких профсоюзных организаций выделяется одно помещение, то его использование, так же как и использование необходимого оборудования, регламентируется соглашением. Закрепление за каждой профсоюзной организацией отдельного помещения и его характеристик определяется коллективным договором.

Кроме того, профсоюзы вправе осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу на объектах, предоставляемых для этих целей работодателем. Исключая формальный подход, законодатель определяет качественное состояние этих объектов: они должны быть пригодными для проведения соответствующих мероприятий. Кроме выделения помещений работодатель вправе отчислять профсоюзам денежные средства для осуществления культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы. Условия выполнения этих обязательств определяются коллективным договором. Однако в данном случае для исключения дискриминации требование предъявляется и к профессиональным союзам: они должны обеспечивать равные права работникам вне зависимости от их членства в профсоюзе в части платы за пользование переданными объектами.

ВЫВОДЫ

Подводя итоги, следует отметить, что с момента возникновения рабочего движения как мировое сообщество в целом, так и Российская Федерация в частности, прилагают усилия для законодательного регулирования деятельности профессиональных союзов и в том числе для защиты прав и свобод их членов. В этом вопросе международные принципы и нормы права оказывают на российское законодательство серьезное влияние.

Тем не менее в сфере регулирования деятельности профсоюзных организаций нашей стране еще предстоит решить определенные проблемы. Так, требуют совершенствования в национальном законодательстве нормы конвенций № 87 и № 98 МОТ, направленные на защиту прав профсоюзов, так как они должны учитывать национальные традиции в сфере трудовых отношений, роль и значение профсоюзных организаций в социальном партнерстве и коллективных договорах.

Необходимо четко определить в законодательстве правила, регламентирующие исполнение либо приостановление действия предписаний Государственной инспекции труда, обжалованных в суде. Следует установить специальный процессуальный срок для принятия решения относительно законности и обоснованности предписания.

Необходимо привести к единообразию разделы Трудового кодекса РФ и Закона о профсоюзах в части гарантий работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций.

Следует определить в трудовом законодательстве понятие «иные представители» (работников).

Глава 2

ПРАВОВЫЕ АКТЫ

КАК СПОСОБ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗОВ

2.1. УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗОВ В ПРИНЯТИИ ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ

Реализация прав профсоюзов осуществляется посредством участия их представителей в заключении коллективных договоров, соглашений и принятии локальных нормативных актов. В ст. 5 ТК РФ раскрывается понятие трудового законодательства, которое, помимо Конституции, федеральных законов, законов субъектов страны, указов президента, постановлений правительства, нормативных правовых актов органов государственной власти и местного самоуправления, включает коллективные договоры, соглашения и локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

В соответствии со ст. 8 ТК РФ работодатель вправе принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции и в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

Само определение понятия «локальный нормативный правовой акт» в законодательстве отсутствует. В комментариях к ТК РФ под локальными нормативными актами понимаются такие акты, которые принимаются работодателем, содержат нормы трудового права и распространяются на всех работников организации или на их определенную категорию¹.

По мнению Г. А. Рогалевой, локальным правовым актом в трудовом праве следует считать правило общеобязательного поведения субъектов трудовых отношений, принятое в организации в установленном законом порядке и регулирующее основные условия труда ее работников².

¹ Коршунов Ю. Н., Кучма М. И., Шеломов Б. А. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. М. : Экзамен, 2002. С. 52.

² Рогалева Г. А. Локальное регулирование условий труда и система источников трудового права. М. : Интел-синтез АПР, 2003. С. 79.

Т. А. Сошникова считает, что «...локальные нормативные акты могут не только регулировать сложившиеся в организации отношения, но и осуществлять опережающее регулирование, то есть локальный акт, принятый в установленном порядке, может вызывать к жизни отношения, которые желательны для работодателя»¹.

Определенная практика издания таких актов работодателями уже сложилась и касается регулирования процесса труда в организации в целом. Анализ трудового законодательства показал, что мнение выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локального нормативного акта требуется в основном в тех случаях, когда необходимо установить либо определить наиболее значимые для обеспечения рабочего процесса размеры, условия, порядок, перечень, системы, формы и прочие важные аспекты, требующие нормативного закрепления.

В соответствии с ч. 4 ст. 8 ТК РФ не допускается применение норм локальных нормативных актов, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными актами, регулирующими трудовые отношения, коллективными договорами, соглашениями. Также в ситуациях, когда учитывать мнение представительного органа работников обязательно, запрещено принимать локальные нормативные акты без соблюдения порядка его учета.

В каких же случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, требуется согласовывать локальный нормативный акт с профсоюзом?

Мнение выборного органа первичной профсоюзной организации учитывается в случае изменения определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с возникновением новых организационных или технологических условий труда, способных повлечь массовое увольнение работников. В этом случае работодатель принимает локальный нормативный акт, которым вводит режим неполного рабочего дня, рабочей недели сроком до шести месяцев, сохраняя тем самым рабочие места (ч. 5 ст. 74 ТК РФ). При этом обязательно строго соблюдать действующее трудовое законодательство.

Например, суд признал приказ генерального директора ОАО «Новоалтайский завод железобетонных изделий им. Иванова Г. С.» не подлежащим применению в связи с тем, что этот локальный нормативный акт ухудшил положение работников по сравнению с установ-

¹ Сошникова Т. А. Взаимодействие работодателя и представительных органов работников при принятии локальных нормативных правовых актов // Трудовое право. 2009. № 12.

ленным трудовым законодательством, а также нарушил требования ст. 372 ТК РФ, где закреплён порядок учета мнения выборного профсоюзного органа при принятии локального нормативного акта. Суд указал на то, что соглашение об изменениях условий трудового договора, определенного сторонами ранее, заключается в письменной форме. О предстоящих изменениях и причинах, их вызвавших, работодатель обязан уведомить работника, также в письменной форме, не позднее чем за два месяца (иное может быть предусмотрено ТК РФ), а также он обязан соблюсти порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локального нормативного акта¹. На эти обстоятельства исполнительный орган ОАО не обратил должного внимания.

Также мнение профсоюза должно учитываться при выполнении работником сверхурочной работы, то есть работы в пределах его трудовой функции, но сверх нормы рабочего времени, установленной трудовым законодательством или локальными нормативными правовыми актами. Однако это требуется не всегда, а только в ситуациях, именуемых в ст. 99 ТК РФ «другими случаями».

При таком стечении обстоятельств «голос» выборного профсоюзного органа способен стать решающим для стабилизации отношений между работниками и работодателем, объективной оценки не только их интересов, но и интересов всей организации. По мнению исследователей, «...ст. 99 ТК РФ не исключает злоупотребления правом работника, который немотивированно, без учета интересов работодателя, производственного коллектива, а иногда и вопреки им может отказаться от необходимой сверхурочной работы. Более того, известно, что работодатель в настоящее время обычно не заручается письменным согласием работника при привлечении его к сверхурочной работе»². Также важно отметить, что при отсутствии законодательно закреплённого понятия «другие случаи» работодатель волен привлекать работников к выполнению трудовых функций сверх нормы рабочего времени при любых трудностях в жизни организации. В такой ситуации принятие во внимание мнения выборного профсоюзного ор-

¹ Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за второй квартал 2010 года (утв. Постановлением Президиума Верховного Суда РФ от 15.09.2010) // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2010. № 12.

² Лебедев В. М., Мельникова В. Г., Назметдинов Р. Р. Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования : моногр. / под ред. В. М. Лебедева. М. : НОРМА, ИНФРА-М, 2018.

гана становится дополнительной гарантией соблюдения прав обеих сторон трудовых отношений.

С учетом мнения соответствующих профсоюзов или их объединений, а также объединений работодателей устанавливается система оплаты труда работников бюджетных учреждений. Кроме того, при принятии локальных нормативных актов, так же как и при заключении коллективных договоров и соглашений, устанавливающих систему оплаты труда, должны учитываться Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих.

Анализ действующего трудового законодательства позволил профессору С. Ю. Головиной определить его «белые пятна», в том числе и в части соблюдения процедуры учета мнения представительного органа работников. Локальные нормативные акты, принятые без учета такого мнения в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ, не имеют силы. В этом случае следует руководствоваться трудовым законодательством, иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением. Рассматривая такую ситуацию, автор отмечает, что правовая регламентация отдельных вопросов относится к исключительной компетенции работодателя при отсутствии в законодательстве ее аналогов.

В качестве примера рассматриваются правила внутреннего трудового распорядка. Они являются локальным нормативным правовым актом и должны быть утверждены директором организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа, что закреплено в ст. 190 ТК РФ. Если руководитель нарушит эту статью, то данный локальный нормативный акт не будет подлежать применению в силу ст. 8 ТК РФ. Однако других централизованных норм на счет правил внутреннего трудового распорядка не существует. Отсутствие окончательного варианта применения указанных законоположений, считает автор, затрудняет реализацию правоприменительной практики¹.

Судебные органы подчеркивают, что ст. 372 ТК РФ требует от работодателя при принятии правил внутреннего трудового распорядка поинтересоваться мнением только лишь представительного органа работников, которым чаще всего является профсоюзная организация, выражающая интересы всех или большинства работников, но не каж-

¹ Головина С. Ю. «Белые пятна» трудового права // Российский ежегодник трудового права. 2006. № 2 / под ред. Е. Б. Хохлова. СПб. : Издат. дом С.-Петерб. гос. ун-та; Изд-во юрид. фак. С.-Петерб. гос. ун-та, 2007. С. 144–157.

дого в отдельности. В частности, отказывая в удовлетворении иска о признании незаконными существенных изменений трудового договора и отмене их, Томский областной суд мотивировал свое решение тем, что, утверждая правила внутреннего распорядка, работодатель вполне обоснованно учел мнение выборного органа профсоюзной организации, а не каждого ее члена в отдельности¹.

Исследователи трудового права отмечают, что работники, являясь наиболее слабой и уязвимой стороной в договорных отношениях с работодателем, как правило, опасаются открыто заявлять о своем недовольстве принятыми локальными нормативными актами. По мнению С. Н. Ереминой, работники часто обращаются в профсоюзные организации в устной форме, в связи с чем возникает довольно сложная ситуация. Пользуясь правом осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров или соглашений (ст. 370 ТК РФ), профессиональные союзы нередко усматривают нарушения, в частности, в принимаемых работодателем локальных нормативных актах. В этом случае представители профсоюзов стараются использовать все имеющиеся рычаги воздействия на работодателя и, как правило, обращаются в федеральную инспекцию труда и в прокуратуру².

Например, при проведении в январе 2015 года проверки соблюдения трудового законодательства специалистами Главного юридического управления Мурманского областного совета профессиональных союзов в ГОБУК «Мурманский областной краеведческий музей» были выявлены нарушения в части согласования локальных нормативных актов с представительным органом работников. В результате итоги проверки были направлены для принятия мер реагирования в прокуратуру Октябрьского округа Мурманска и Государственную инспекцию труда в Мурманской области. В итоге руководитель организации был привлечен к административной ответственности.

В марте этого же года нарушение действующего законодательства в части принятия локальных правовых актов с учетом мнения коллегиального органа первичной профсоюзной организации было выявлено в ГОБУК «Мурманский областной художественный музей». Акт

¹ Кассационное определение Томского областного суда от 17.01.2012 по делу № 33-84/2012 // КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 26.09.2020).

² *Еремина С. Н.* Профессиональные союзы России: к вопросу о защите неопределенного круга лиц // Социальное и пенсионное право. 2017. № 4. С. 51–56.

проверки также был направлен в Государственную инспекцию труда в Мурманской области для принятия мер реагирования. В результате руководитель организации и в этом случае был привлечен к административной ответственности.

В то же время обжаловать решение работодателя в судебном порядке профсоюзы не могут в связи с отсутствием у них полномочий защищать социально-трудовые права неограниченного круга лиц¹.

Отчасти это является определенной проблемой. Тем не менее анализ правозащитной работы членских организаций Федерации независимых профсоюзов России, проведенный коллективом авторов Санкт-Петербургского Гуманитарного университета профсоюзов, показал, что ежегодно с просьбой о личном приеме обращаются не менее 600 тыс. членов профсоюза. Подавляющее число заявлений разрешается положительно².

В частности, в 2018 году в Правовое управление Аппарата Ленинградской федерации профсоюзов (ЛФП) поступили обращения работников, содержащие 2534 вопроса по различным направлениям трудовых отношений. В 2019 году количество таких обращений несколько увеличилось и составило 2898 вопросов (см. Приложение 2).

Возвращаясь к вопросам, которые могут регламентироваться локальными нормативными актами, принимаемыми с условием учета мнения представительного органа работников, следует сказать о том, что такими актами может быть установлен перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ). Мнение выборного органа первичной профсоюзной организации требуется в случае принятия локального нормативного акта о разделении рабочего дня на части для того, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы при определенных условиях (ст. 105 ТК РФ); при утверждении графика отпусков (ст. 123 ТК РФ), формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ), правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ) и инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ); при установлении оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ) и др. Поскольку в трудовом законодательстве отсутствует какая-либо систематизация анализируемых норм, их подробный перечень мы изложили в Приложении 1.

¹ Еремينا С. Н. Указ. соч. С. 53.

² Судебная практика разрешения социально-трудовых споров в современной России / науч. ред. А. С. Запесоцкий. СПб. : СПбГУП, 2018. С. 131.

Как показал анализ норм, содержащих требование об учете мнения представителей работников, в каждом отдельном случае вопрос решается по-разному. В части норм законодатель конкретно обращается к выборному органу первичной профсоюзной организации. В отдельных случаях требуется мнение представительного органа работников. Как правило, этим органом также является профсоюз: профессиональные союзы признаны мировым сообществом как наиболее авторитетные и распространенные представители работников. Однако законодательством предусмотрено участие и иных представительных органов трудящихся.

А. К. Свиридов считает, что существование параллельно с профсоюзами других представительных органов работников является важным вопросом, имеющим теоретическое и практическое значение. Вместе с тем автор подчеркивает, что ТК РФ не раскрывает содержание понятия «иной представитель» и правовой статус этого участника трудовых отношений, что порождает различные суждения. В частности, А. К. Свиридов обращается к точке зрения С. К. Баева, который считает, что представлять интересы работников могут любые субъекты, получившие полномочия в установленном законом порядке, но только после создания профсоюза либо иной некоммерческой организации и формирования ее органов.

Определенная логика в этом умозаключении присутствует, так как стороной любого правоотношения может быть либо физическое, либо юридическое лицо. Если профсоюзная организация не прошла регистрацию в качестве юридического лица, то ее статус остается на уровне квазигирирического лица, действующего «в силу полномочий, предоставленных непосредственно законом». Аналогичные требования, по мнению ученого, предъявляются и к иным представительным органам работников, которые, так же как и профсоюзы, вправе действовать в силу закона без регистрации юридического лица, «но только после создания самой некоммерческой организации, имеющей целью представительство и защиту интересов ее членов в социально-трудовых отношениях»¹.

Согласно ст. 3 Конвенции № 135 МОТ «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностей» и Рекомендации № 143 МОТ «О представителях трудящихся» ими считаются лица, «которые признаны таковыми в соответствии с национальным законодательством или практикой, будь то:

¹ Свиридов А. К. Профсоюз как субъект трудового права // Общество: политика, экономика, право. 2011. № 4. С. 161.

а) представители профессиональных союзов, а именно представители, назначенные или избранные профессиональными союзами или членами таких профсоюзов; или

б) выборные представители, а именно представители, свободно избранные работниками предприятия в соответствии с положениями национального законодательства или коллективными договорами и функции которых не включают деятельности, которая признана исключительной прерогативой профессиональных союзов в рассматриваемой стране»¹.

В любом случае порядок учета мнения происходит по правилам ст. 372 ТК РФ, согласно которой проект локального нормативного акта направляется работодателем в выборный орган первичной профсоюзной организации. Примечательно, что речь идет только о тех выборных органах, которые представляют интерес всех или большинства работников. Если же профсоюз в организации отсутствует, то в лучшем случае локальный акт согласовывается на уровне внутренних служб работодателя, а затем уже утверждается руководителем. Нередко при отсутствии профсоюзной организации руководитель самостоятельно принимает решение и утверждает нормативный акт.

Современная редакция ст. 372 ТК РФ предусматривает пять рабочих дней после получения проекта локального нормативного акта для подготовки мнения, то есть суждения² о его содержании. Закон требует от выборного органа первичной профсоюзной организации, чтобы это суждение было мотивированным, несло в себе выраженную в письменной форме аргументированную профессиональную оценку, применяемую с учетом формализованных требований и в дополнение к ним.

В течение пяти дней члены выборного профсоюзного органа изучают представленный нормативный акт, в случае необходимости консультируются со специалистами, на заседании обсуждают и утверждают содержание мотивированного документа. «В мотивированном мнении профсоюзного органа могут быть выражены согласие на принятие локального акта либо несогласие с представленным проектом или изложены предложения по его совершенствованию»³. В случае отрицательного мнения профсоюзного органа работода-

¹ Конвенция № 135 Международной организации труда «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях» (заключена в г. Женеве 23.06.1971) // Бюллетень международных договоров. 2012. № 11. С. 5–8.

² Ушаков Д. Н. Большой толковый словарь русского языка : современная редакция. М. : Дом Славянской кн., 2008. С. 635.

³ Сошникова Т. А. Указ. соч.

тель вправе с ним согласиться либо предложить провести дополнительные консультации для достижения взаимоприемлемого решения. Если стороны не пришли к компромиссу, то составляется протокол, а работодатель получает право принять локальный нормативный акт самостоятельно. Этот акт может быть обжалован выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствующей Государственной инспекции труда либо в суде.

Проанализировав ст. 372 ТК РФ, Т. А. Сошникова приходит к такому заключению: алгоритм действий работодателей при подготовке локальных нормативных актов фактически нарушает права граждан, поскольку возможность выразить согласие или несогласие с проектом акта дается органу, представляющему интересы всех или большинства работников. «Если же, — считает автор, — в организации действует профсоюз, защищающий интересы малочисленных профессиональных групп, то его мнение... никто не будет спрашивать при введении новых условий труда, он даже не будет иметь для выполнения своей защитной функции необходимой информации»¹.

Тем не менее на законодательном уровне предусмотрена возможность наделения представительскими функциями первичных профсоюзных организаций, объединяющих менее половины работников, — эту возможность они могут реализовать на общем собрании или конференции (ст. 31 ТК РФ). Важно отметить, что такая ситуация допустима только тогда, когда ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена в порядке, установленном настоящим Кодексом, представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне.

При анализе соответствующих норм ТК РФ обращает на себя внимание отсутствие последовательности в определении органа, которому направляется проект локального акта. На это указывает профессор Г. В. Хныкин, который исследует вопросы принятия решений работодателями с учетом мнения профсоюзного органа. Если в ст. 8 ТК РФ в качестве субъекта, которому следует направлять локальный нормативный акт, указан представительный орган работников, то в ст. 372 ТК РФ законодатель сузил субъектный состав до выборного органа первичной профсоюзной организации, представляющей интересы всех или большинства работников.

¹ Сошникова Т. А. Контроль профсоюзов за соблюдением законодательства о труде и охране труда как одна из форм защиты трудовых прав работников // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. № 4.

Определенные сомнения ученый высказывает и по поводу обжалования локального нормативного правового акта, принятого без учета мнения профсоюзного органа. Во-первых, не указан срок, в течение которого такой акт может быть обжалован в государственной инспекции труда. Во-вторых, не указан субъект, который вправе обжаловать этот акт. Автор предполагает, что таким субъектом может выступить не только выборный профсоюзный орган, но и любой работник организации¹. Этот вывод достаточно логичен, поскольку работник в любом случае имеет право обратиться с жалобой в суд или инспекцию труда, если посчитает, что принятым работодателем локальным нормативным актом ухудшается его правовое положение по сравнению с законодательством о труде (ч. 4 ст. 8 ТК РФ).

Еще с одной проблемой сталкиваются суды при рассмотрении исков о признании локальных нормативных актов недействительными в случае, если такие иски поступили от лица, не имеющего соответствующих полномочий представлять интересы работников по выдвижению требований к работодателю.

В Пильнинский районный суд обратился гр. Червоннов В. А. с исковым заявлением к МУП «Пильнинское автотранспортное предприятие» о признании его увольнение с должности незаконным. Помимо этого, истец просил признать незаконными следующие локальные нормативные акты: Приказ об утверждении Положения об аттестации, Положение об аттестации, Приказ о формировании состава аттестационной комиссии и списка лиц, подлежащих аттестации, Приказ об утверждении вопросов, связанных с аттестацией. Суд первой инстанции удовлетворил требования истца в связи с рядом нарушений, допущенных руководством организации при принятии локальных нормативных актов. В частности, не были направлены в первичную профсоюзную организацию проекты названных локальных нормативных актов. С профсоюзной организацией оказался не согласован состав аттестационной комиссии, а кроме того, в нее не были включены представители профсоюза.

В результате суд восстановил истца в должности, признал незаконными результаты аттестации, приказ об увольнении, удовлетворил требование истца о компенсации морального вреда. Согласившись с этим решением, апелляционная инстанция возразила относительно удовлетворения требований о незаконности локальных норматив-

¹ Хныкин Г. В. Локальные нормативные акты трудового права. Иваново : Иван. гос. ун-т, 2004. С. 67.

ных актов на том основании, что доказательства, подтверждающие наличие полномочий у истца представлять интересы работников при оспаривании локального нормативного акта, представлены не были.

Из этого решения следует, что отдельно взятый работник не вправе предъявлять требования, которые, по сути, затрагивают интересы неопределенного круга лиц, без соответствующих полномочий. Свои требования работник вправе отстаивать только в рамках индивидуального трудового спора¹.

Это подтверждает и следующий пример. Апелляционная инстанция по гражданским делам Верховного суда Удмуртской Республики отказала в удовлетворении жалобы о признании локального нормативного акта (должностной инструкции) недействительным в связи с тем, что защита нарушенного права посредством оспаривания локального нормативного акта работником без соответствующих полномочий законом не предусмотрена. Неприменение соответствующего локального нормативного акта, ухудшающего положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, является в данном случае единственным способом восстановления нарушенного права².

2.2. КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР КАК СПОСОБ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗОВ

В 2006 году были приняты некоторые поправки к ТК РФ, в том числе и в части коллективных договоров. В новой редакции ст. 5 документа коллективный договор отграничен от локальных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Для того чтобы определить правовую природу коллективного трудового договора, мы провели сравнительный анализ признаков локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и нормативного соглашения.

¹ Апелляционное определение СК по гражданским делам Нижегородского областного суда от 07.06.2016 по делу № 33-6828/2016 // КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 28.10.2020).

² Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного суда Удмуртской Республики от 26.08.2015 по делу № 33-3098/2015 // КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 28.10.2020).

Таблица 1

Сравнительный анализ признаков локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и нормативного соглашения

Локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права	Нормативное соглашение
Акт, принимаемый работодателем	Договор, заключаемый между сторонами
Содержит нормы трудового права	Содержит нормы трудового права
Распространяется на всех работников или определенные категории работников данной организации	Регулирует социально-трудовые отношения в организации
Принимается работодателем, в ряде случаев с учетом мнения представительного органа работников	Заключается между сторонами после проведения коллективных переговоров

В результате был сделан вывод о том, что признаки коллективного договора указывают на его схожесть с нормативным соглашением.

Соглашения и коллективные договоры относятся к такому источнику права, как нормативно-правовой договор, который, по мнению М. Н. Марченко, обладает следующими особенностями: содержит нормы и принципы права, является актом правотворчества, носит преимущественно публично-правовой характер¹.

Согласно ст. 40 ТК РФ коллективным договором является правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

В Рекомендации № 91 МОТ «О коллективных договорах» под коллективным договором понимается всякое письменное соглашение, регулирующее условия труда и найма, заключаемое между предпринимателем (группой предпринимателей, их организацией или несколькими), с одной стороны, одной или несколькими представительными организациями трудящихся или представителями самих трудящихся, избранными и уполномоченными надлежащим образом в соответствии с законодательством страны — с другой².

Подготовке и заключению коллективного договора предшествуют коллективные переговоры. В ст. 2 Конвенции № 154 МОТ «О действии коллективным переговорам» в эту категорию включаются все переговоры, проводимые между, с одной стороны, предпринима-

¹ Марченко М. Н. Источники права : учеб. пособие. М. : Проспект, 2009. С. 288.

² Рекомендация № 91 Международной организации труда «О коллективных договорах» (принята в г. Женеве 29.06.1951 на 34-й сессии Генеральной конференции МОТ) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919–1956. Женева : Междунар. бюро труда, 1991. Т. 1. С. 1042–1044.

телем, группой предпринимателей, их организацией (или несколькими), а с другой — одной или несколькими организациями трудящихся, в целях определения условий труда и занятости, регулирования отношений между предпринимателями и трудящимися, регулирования отношений между предпринимателями или их организациями и одной или несколькими организациями трудящихся¹.

Согласно ст. 36 ТК РФ в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, соглашения участвуют представители работников и работодателей, в том числе по собственной инициативе. Получив письменное предложение о начале коллективных переговоров, представители сторон обязаны в течение семи календарных дней в них вступить. О своем согласии они уведомляют инициатора, одновременно указывая своих представителей для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочия. Началом переговоров является день, следующий за днем, когда инициатор получил ответ.

Коллективный договор заключается на срок не более трех лет. При этом его можно продлить еще на три года. Представители компании и работников должны подписать этот документ в течение трех месяцев с даты, когда начались переговоры. Если стороны не пришли к общему мнению по отдельным условиям договора, он заключается с приложением протокола разногласий. После подписания работодатель в течение семи дней передает коллективный договор в уполномоченный орган на уведомительную регистрацию. Регистрация не влияет на вступление документа в силу. По общему правилу он действует с момента подписания. Но условия договора могут предусматривать и другую дату вступления в силу. Также в условиях может быть указана необходимость обязательно ознакомить с документом всех работников компании. При этом законодательство такой необходимости не устанавливает, предусматривая ее лишь в отношении сотрудников, принимаемых в компанию уже после вступления в силу коллективного трудового договора².

На практике представителями организации на переговорах обычно выступают директор или его уполномоченные лица. Индивидуальный

¹ Конвенция № 154 Международной организации труда «О содействии коллективным переговорам» (заключена в г. Женеве 19.06.1981) // СЗ РФ. 2011. № 51. Ст. 7450.

² *Тищенко Т. С., Яценко А. О.* Правовое положение коллективного договора в Российской Федерации // Отечественная юриспруденция. 2018. № 4 (29). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pravovoe-polozhenie-kollektivnogo-dogovora-v-rossiyskoy-federatsii> (дата обращения: 05.06.2020).

предприниматель может участвовать либо сам, либо привлекать для этого законных представителей. Со стороны трудящихся в переговорах, как правило, участвуют профсоюзные или иные избранные работниками представительные органы. Причем, если такой орган объединяет больше половины персонала, он автоматически становится его представителем. Если же в компании два таких органа и в совокупности они объединяют более половины персонала, то они вправе создать единый представительный орган. Нередко профсоюз в организации отсутствует или объединяет менее половины ее работников. В таком случае они вправе путем тайного голосования выбрать себе другой представительный орган либо представителя.

Инициаторами переговоров могут выступить представители как со стороны компании, так и со стороны работников. Во втором случае представители обязаны оповестить о переговорах другие представительные органы. Делается это в момент передачи работодателю предложения о начале переговоров.

Закон запрещает ведение переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений от имени работников лицам, представляющим интересы работодателей; организациям или органам, созданным или финансируемым работодателями; органам исполнительной власти, местного самоуправления, политическим партиям (ч. 3 ст. 36 ТК РФ). В ряде случаев в силу прямого указания ТК РФ могут быть и исключения из этого правила.

Требования закона в данном вопросе соответствуют Конвенции № 98 МОТ «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров». В этом документе предусмотрено, что «организации трудящихся и предпринимателей должны пользоваться соответствующей защитой против любых актов вмешательства со стороны друг друга или со стороны их агентов или членов в создание и деятельность организаций и управление ими». Как акт вмешательства Конвенцией, в частности, воспринимаются действия, способствующие учреждению организаций трудящихся под господством предпринимателей либо организаций предпринимателей, а также оказание организациям трудящихся финансовой или другой поддержки для того, чтобы предприниматели или их организации получили над ними контроль¹.

¹ Конвенция № 98 Международной организации труда «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров» (принята в г. Женеве 01.07.1949 на 32-й сессии Генеральной конференции МОТ) // Сборник

В литературе обсуждаются три этапа реализации коллективных переговоров. Первый этап называют «манифестацией позиций сторон» в целях формирования содержания переговоров. На этой стадии не только очерчиваются позиции участников по обсуждаемым вопросам, но и вносятся предложения по их решению. Далее, на этапе аргументации, формируются предпосылки будущих договоренностей, способствующие их достижению. Заключительным этапом является уточнение конкретных положений уже самого соглашения¹.

Указанные этапы следует рассматривать и применительно к ст. 36 ТК РФ, так как в процессе переговоров стороны обмениваются мнениями, предложениями и формируют определенную позицию относительно подготовки, заключения, изменения коллективных договоров или коллективных соглашений.

Статья 22 ТК РФ обязывает работодателя вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор, который является обязательным для исполнения. Сложившаяся практика свидетельствует о том, что наличие коллективного договора часто выступает дополнительным стимулирующим фактором как для работников, так и для работодателей, обеспечивая социальный мир, согласованность интересов и регулирование социально-трудовых отношений. Тем более если учесть, что его содержание затрагивает многие сферы трудовой деятельности.

Несмотря на то что в административном кодексе содержится несколько статей, предусматривающих наказание работодателя за уклонение или препятствование переговорам по заключению коллективного договора, далеко не во всех организациях при наличии желания работников (или их представителей) имеется действующий коллективный договор.

Обращаясь к судебной практике и выводам различных исследователей, Л. И. Филющенко определяет правовую природу коллективного договора. В качестве примера автор приводит заявление, направленное в суд Российским профсоюзом локомотивных бригад железнодорожников. В этом заявлении требовалось признать генеральный коллективный договор, заключенный другой организацией трудящихся — Российским профсоюзом железнодорожников с ОАО «РЖД», недействительным, поскольку этот документ

действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. М. : Госполитиздат, 1960. Вып. XIX. С. 292–297.

¹ Переговоры как регулятор социально-трудовых отношений: концепция, методика, технологии / науч. ред. А. С. Запесоцкий. СПб. : СПбГУП, 2018. С. 52–53.

предусматривал льготы только для штатных работников отраслевого профсоюза (то есть последнего упомянутого). Суд отказал в принятии искового заявления на том основании, что право требовать признания сделки недействительной принадлежит заключившим ее сторонам. Таким образом, фактически суд признал коллективный договор гражданско-правовой сделкой. Л. И. Филющенко приводит вывод о том, что «институт коллективного договора не охватывается рамками гражданско-правовых договоров», и отмечает, что коллективный договор имеет публично-правовую природу, нормативный характер и затрагивает интересы неопределенного круга лиц¹. Общий итог, к которому приходит автор, таков: профсоюзам должна быть предоставлена возможность обжаловать положения коллективного договора, нарушающие права работников.

Что же касается рассмотрения трудового договора как вида сделки, то этот вопрос по-прежнему является дискуссионным. Более конкретные выводы озвучивают судьи в судебных решениях.

Так, например, в решении по иску о взыскании денежных выплат Верховный Суд РФ указал, что применение норм гражданского законодательства (прямого и по аналогии) при регулировании трудовых отношений не предусмотрено ст. 2 ГК РФ и противоречит ст. 5 ТК РФ. Практическое применение гражданского законодательства к трудовым правоотношениям основано на неправильном толковании и использовании этих двух самостоятельных отраслей права. В гражданском законодательстве есть категория недействительности договора, в ТК РФ же она отсутствует в связи с особенностью объекта трудового договора — выполнения трудовой функции и подчинения правилам внутреннего трудового распорядка².

Трудовое право имеет свои предмет и метод регулирования общественных отношений, отличные от предмета и метода гражданского права. Именно в силу специфики предмета и метода регулирования, а также с учетом невозможности возвращения сторон в первоначальное положение после исполнения условий трудового договора полностью или частично в трудовом законодательстве отсутствуют нормы о недействительности трудового договора. Полагаем, подобную позицию следует применить и по отношению к коллективному договору, который как вид соглашения, заключаемый в рамках трудовых

¹ *Филющенко Л. И.* Некоторые проблемы правового регулирования с участием профсоюзов // Актуальные проблемы российского права. 2016. № 11 (72).

² Определение Верховного Суда РФ от 14 марта 2008 г. № 5-В08-84 // Консультант-Плюс. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 28.10.2020).

и непосредственно связанных с ними отношений, не может быть признан недействительным.

Современная судебная практика свидетельствует также о том, что не могут быть признаны недействительными положения коллективного договора по иску отдельного работника и даже группы работников. Суд считает, что в этом случае они не являются стороной коллективного договора и не могут представлять интересы других работников, чьи права и обязанности регулируются коллективным договором. Их требования подлежат удовлетворению только в рамках индивидуального трудового спора даже в том случае, если права ущемлены положениями коллективного договора. При рассмотрении такого спора суд может вынести решение о том, что нормы локального нормативного акта нарушают права работников, но не вправе признать этот акт, принятый в результате коллективных переговоров, недействительным по иску одного из работников¹. При этом работники могут в порядке коллективного трудового спора обжаловать коллективный договор в инспекции по трудовым спорам.

И правоприменительная практика указывает на то, что суды в основном отказывают в удовлетворении требований заявителей о признании коллективных договоров недействительными. Рассматривая иск Объединенной профсоюзной организации работников ГУП «Московский метрополитен» Территориального профессионального союза работников ГУП «Московский метрополитен» к ГУП «Московский метрополитен» Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей о признании коллективного договора недействительным, суд отказал в удовлетворении заявленного требования. Основанием для такого решения выступило то, что «...трудовое законодательство не содержит понятия недействительности Коллективного договора и в нем отсутствуют нормы о порядке признания Коллективного договора (в целом либо его части) в качестве недействительного: главой 61 Трудового кодекса РФ установлен специальный порядок разрешения коллективных споров, к которым относится в том числе и спор о признании недействительным коллективного договора»².

¹ Обзор судебной практики по гражданским делам за второе полугодие 2019 года (утв. Президиумом Суда Ямало-Ненецкого автономного округа 15.01.2020) // КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 28.10.2020).

² Апелляционное определение Московского городского суда от 02.03.2018 № 33-4604/2018 // КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 28.10.2020).

Согласно п. 1 ст. 11 Закона о профсоюзах профсоюзы представляют и защищают своих членов на уровне их индивидуальных прав. Что же касается коллективных прав и интересов, то в данном случае членство в профсоюзах не играет роли, но должно быть соблюдено обязательное условие о наделении их полномочиями на представительство в установленном порядке. Если речь идет о коллективных переговорах, заключении или изменении коллективного договора, то в этом случае профсоюзам дается преимущественное право представлять интересы всех работников. Судебная практика подчеркивает, что профсоюзы не являются коммерческими организациями и не могут защищать права и интересы членов профсоюзов, а также иных работников предприятий по вопросам, не связанным с трудовыми отношениями¹.

Авторами, исследующими трудовое право, отмечается, что в современном ТК РФ закреплена определенная модель единого коллективного договора. То есть в организации — вне зависимости от количества профсоюзов в ней — заключается один коллективный договор, который распространяет свое влияние на всех работников. Если же у отдельных профессиональных групп имеются специфические интересы, то они учитываются в приложении к документу. Ранее мы упоминали, что коллективный договор распространяется также на работников, не являющихся членами профсоюза, не имеющих представительных органов, либо на тех, интересы которых выражают представители, не объединенные в профсоюзную организацию. Отмечается, что такое положение действующего законодательства разделяет далеко не каждый член профсоюза, считая, что несправедливо распространять на всех работников льготы, полученные в результате заключения коллективного договора профкомом. Профсоюзные организации считают это проблемой, снижающей мотивацию профсоюзного членства².

В случае невыполнения работодателем условий коллективного договора возможно объявление коллективного трудового спора. В соответствии со ст. 410 ТК РФ способом его разрешения может стать объявление забастовки. Если забастовка объявляется профессиональным союзом, то в любом случае решение об участии в ней работников

¹ Постановление Тринадцатого арбитражного апелляционного суда от 03.04.2013 по делу № А56-10255/2012 // КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 28.10.2020).

² Васьков В. С., Гарипов Р. С. Эффективность коллективно-договорного регулирования трудовых прав и социальных гарантий работников // Трудовое право. 2009. № 9.

принимается на их общем собрании или конференции без проведения примирительных процедур. Такой порядок обязателен, даже если членами профсоюзной организации являются все работники без исключения. В некоторой степени законодатель ограничил право работников на коллективную защиту, запретив им передавать своим представителям полномочия на осуществление действий, направленных на отстаивание их законных интересов.

Судебная практика указывает на то, что принятие решения о проведении забастовки при отсутствии на предприятии профсоюзной организации нередко приводит к процедурным ошибкам. Например, суд признал, что решение объявить забастовку работников цеха технологического автотранспорта, действовавших в условиях коллективного спора, незаконно в связи с тем, что не были соблюдены сроки, процедуры и требования, предусмотренные ТК РФ¹.

В ряде случаев работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочивают выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем на тех же условиях, которые распространяются на членов профсоюза, и помимо этого закреплены в коллективном договоре.

Л. И. Филощенко подчеркивает, что Рекомендация № 91 МОТ о коллективных договорах несколько иначе определяет сферу коллективного договора, нежели это предусмотрено в ТК РФ. Согласно Рекомендации МОТ, коллективный договор распространяется на всех работников организации, если иное не предусмотрено договором, тогда как в ТК РФ закреплено, что действие данного документа распространяется на всех работников, независимо от членства в профсоюзе (ч. 3 ст. 43 ТК РФ). «Норма ТК РФ лишает работников — членов профсоюза права выбора варианта поведения и не вполне соответствует международной норме»².

Подобная ситуация вызывает определенные проблемы, в том числе и социального характера. Коллективный договор должен распространяться на всех без исключения работников организации лишь в том случае, если он полностью повторяет нормы трудового законодательства. Если же в коллективный договор включены дополнительные гарантии, которые действуют для членов профсоюза, то, соответственно, должен меняться и субъектный состав, на который они

¹ Определение Верховного Суда РФ от 26 августа 2005 г. № 93-Г05-14 // КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 28.10.2020).

² Филощенко Л. И. Указ. соч. С. 125.

распространяются. Этот вопрос волнует как профсоюзный актив, так и специалистов в сфере трудового права.

Например, С. Н. Еремина откровенно говорит о том, что сложившаяся ситуация влияет на состояние профсоюзных организаций. Законодательство уравнило в правах и гарантиях работников, не являющихся членами профсоюза и являющихся таковыми. Подобное положение, отмечает автор, достаточно нелогично, так как работник, безразлично относящийся к самому существованию коллективного договора, получает все гарантии в сфере труда, в том числе и дополнительные. Исправить это положение можно только в обход действующего законодательства, например, включив в коллективный договор нормы, применяющиеся только к членам профсоюза и тем работникам, которые не вступили в профсоюз, но перечисляют профсоюзные взносы¹.

С другой стороны, попытки профактива заключить не коллективный договор, а соглашение, распространяющее свое влияние только на членов профсоюзов и работников, присоединившихся к ним, также вызывают нарекания. Принимая такое решение, профсоюзы ссылаются на содержание ч. 10 ст. 45 ТК РФ, где разъясняется, какие соглашения относятся к иным. По логике законодателя в эту категорию включаются «соглашения, которые могут заключаться сторонами на любом уровне социального партнерства по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений».

Наличие указанной нормы не снимает проблем, возникающих в связи с заключением коллективного договора. Его действие распространяется на всех работников компании. Соответственно, заключение между работодателем и членами профсоюзной организации соглашения, содержащего дополнительные гарантии отдельным категориям сотрудников, исходя из положений ст. 3 ТК РФ, может быть расценено как действие дискриминационного характера «по критерию членства в общественной организации»².

Так, судебная коллегия Верховного суда Республики Коми разъяснила, что «...коллективные... договоры, заключаемые в организациях, не могут ограничивать или снижать уровень прав, гарантий и компенсаций работников...». Пункт 1.3 коллективного договора, заключенного между ТПП «Лукойл-Усинкнефтегаз» и объединенной профсоюзной организацией ООО «Лукойл-Коми», предусматривал

¹ Еремина С. Н. Коллективный договор: проблемные вопросы социального партнерства // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 3. С. 22–25.

² Там же. С. 23.

возможность единовременных выплат к отпуску только для членов профсоюза и работников, не являющихся таковыми, но уполномочивших его представлять их интересы¹. Соответственно, данный пункт был рассмотрен судом как нарушающий права других работников.

В этой части, так же как и в части реализации профсоюзами представительских функций, в действующем законодательстве отмечаются явные пробелы, требующие своего разрешения.

Отсутствие коллективных договоров в учреждениях связано с:

— нежеланием их руководителей подписывать коллективные договоры с профсоюзами, которые не представляют большинства работников данной организации;

— неимением у работодателя возможности предоставлять дополнительные социальные гарантии работникам в учреждениях, где нет платных услуг или иных доходов от предпринимательской деятельности.

Эти отчетные данные в полной мере подтверждают сделанные ранее выводы о причинах отказа работодателей участвовать в переговорах, направленных на дальнейшее заключение коллективных договоров.

2.3. СОГЛАШЕНИЕ КАК ДОГОВОРНЫЙ МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Понятие соглашения и его виды закреплены в ст. 45 ТК РФ. Соглашением признается правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений. Соглашение заключается между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции (ч. 1 ст. 45 ТК РФ).

Л. Ю. Бугров называет следующие этапы становления нормативной базы коллективных соглашений:

- в 1992 году начинается процесс заключения соглашений;
- в октябре 1995 года вносятся существенные изменения в Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях»;
- в первой половине 1990-х годов совершенствуется законодательство, регулирующее генеральные и отраслевые соглашения;

¹ Апелляционное определение Верховного суда Республики Коми от 20.06.2013 по делу № 33-3285/2013 // КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 28.10.2020).

— во второй половине 1990-х годов принимаются законы субъектов Российской Федерации по вопросам социального партнерства, затрагивающие в том числе и коллективные соглашения¹.

В действовавшем ранее Законе РФ «О коллективных договорах и соглашениях» под соглашением понимался правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между работодателями и работниками на уровне Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, территории, отрасли, профессии².

Очевидное различие заключается в том, что современная редакция существенно расширила сферу регулирования данных правовых актов, под которую попали не только социально-трудовые, но и связанные с ними экономические отношения. По мнению С. Шабрина, в условиях экономического кризиса эта новелла оказалась своевременной. Таким образом, предприятия, компании и отрасли обрели большую автономию в решении регулируемых вопросов, но не всех. Стороны получили возможность заключать соглашения, направленные на разработку экономических мер, на повышение степени занятости граждан, рост производительности труда и т. д.³

Например, на основании решения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в 2009 году были выработаны Рекомендации по взаимодействию социальных партнеров в организации в условиях экономического кризиса. Авторы документа определили целью социальных партнеров в этот период согласование комплексных антикризисных мер, направленных на сохранение рабочих мест, снижение социальной напряженности в коллективах, обеспечение содействия занятости, защиту трудовых прав⁴.

Говоря о субъектном составе соглашений, необходимо отметить, что закрепленное в ч. 2 ст. 45 ТК РФ на этот счет положение звучит несколько неопределенно: соглашения могут быть двухсторонними и трехсторонними в зависимости от того, к какой договоренности

¹ Бугров Л. Ю. Понятие и классификация коллективных соглашений в российском трудовом праве // Государство и право. 2002. № 4. С. 36.

² Закон РФ от 11.03.1992 № 2490-1 (ред. от 29.06.2004) «О коллективных договорах и соглашениях» // Российская газета. 1992. 28 апр. № 98.

³ Шабрин С. Как законодатель и работодатель формируют источники трудового права // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2009. № 8.

⁴ Письмо Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 05.05.2009 № П27-14932-РТК «О направлении Рекомендаций по взаимодействию социальных партнеров в организации в условиях экономического кризиса» // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. 2009. № 5.

придут стороны, участвующие в коллективных переговорах. Вопрос о сторонах соглашения законодатель оставил открытым.

Л. Ю. Бугров считает, что подобная неопределенность обуславливает научные дебаты в литературе. В частности, это касается таких категорий, как «стороны соглашения» и «участники соглашения». Существует несколько интерпретаций этих понятий. Они могут восприниматься как синонимы. Также есть точка зрения, что, несмотря на синонимичность по кругу лиц, они различаются по стадиям в динамике соглашений и функциям лиц, то есть в самом коллективном соглашении его субъекты являются сторонами, а в процедурных вопросах — участниками. И наконец, сравнивается положение государственных органов и органов местного самоуправления с положением работников и работодателей, и сторонами признаются только работники и работодатели, а участниками — все. Наиболее объективной представляется третья точка зрения¹.

Кроме того, в научной литературе считается обоснованным внесение поправок в трудовое законодательство относительно обязательного участия органов исполнительной власти и органов местного самоуправления во всех соглашениях, а не только в тех случаях, когда они выступают в качестве работодателей или их представителей.

В основном соглашения регулируют тот круг вопросов, который определен трудовым законодательством. Однако, как свидетельствуют некоторые случаи, он гораздо шире. На федеральном уровне действует Генеральное соглашение, которое заключается между общероссийскими объединениями профсоюзов, ассоциациями работодателей и Правительством Российской Федерации и разрабатывается Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений. Участие профсоюзов в Комиссии основано на идее равноправного партнерства. В Генеральном соглашении закреплены общие принципы регулирования социально-трудовых отношений. Этот уровень соглашений является нормативной базой для разработки соглашений других уровней.

На момент написания настоящей работы действует Генеральное соглашение на 2018–2020 годы. Необходимо отметить, что если первое Генеральное соглашение (1992) в основном касалось рынка труда, проблем занятости, защищенности работников в период массового высвобождения, то в данной редакции документа уделяется немало внимания также вопросам условий и охраны труда, промышленной

¹ Бугров Л. Ю. Указ. соч. С. 38.

и экологической безопасности, развития социального партнерства, а кроме того экономической политике, направленной в первую очередь на целевые социальные установки¹.

Вместе с тем редакции Генерального соглашения, в том числе и современная, не лишены недостатков. Как правильно замечает В. И. Башмаков, «...они больше напоминают соглашение о намерениях, нежели свод конкретных мер, которые нужно исполнять обязательно. Они не имеют еще необходимой юридической силы, неисполнение достигнутых договоренностей со стороны тех или иных субъектов не влечет за собой никаких санкций»². Вместе с тем в последней редакции Генерального соглашения содержится множество социальных посылов, от выполнения которых зависит рост благосостояния населения.

Следующий уровень соглашений — межрегиональный. «Межрегиональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне двух и более субъектов Российской Федерации» (ч. 6 ст. 45 ТК РФ). Данное понятие появилось в Трудовом кодексе РФ в 2006 году. Ранее действовавшая редакция предусматривала только четыре вида соглашений: Генеральное, региональное, отраслевое (межотраслевое), территориальное.

В зависимости от субъектного состава межрегиональные отраслевые соглашения по общему правилу бывают двухсторонними либо трехсторонними. Имеющийся опыт показывает, что в основном этот вид соглашений заключается двумя субъектами. Например, в Межрегиональном отраслевом соглашении по алмазно-бриллиантовому комплексу Российской Федерации на 2019–2021 годы сторонами являются работники в лице их представителя — профсоюза «Профалмаз», объединяющего более 50 % работников; работодатели в лице их представителя — Межрегионального объединения работодателей алмазно-бриллиантового комплекса.

Сторонами Межрегионального межотраслевого соглашения по предприятиям медно-никелевой промышленности и обеспечивающего комплекса на 2019–2022 годы являются работники в лице их представителя и работодатели, то есть указанные предприятия,

¹ Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018–2020 годы // Российская газета. 2018. 5 февр. № 24.

² Башмаков В. И. Социальное партнерство в России: пути становления // Уровень жизни населения регионов России. 2013. № 10. С. 65.

в лице их представителя. Представителем работников выступает Межрегиональная общественная организация — профсоюз работников ПАО «ГМК „Норильский никель“»; представителем работодателей — Межрегиональное межотраслевое объединение работодателей «Союз предприятий медно-никелевой промышленности и обеспечивающего комплекса».

Правовой основой указанных соглашений, помимо ТК РФ, Закона о профсоюзах, Федерального закона «Об объединениях работодателей» и иных нормативных правовых актов, являются уставы профсоюзов и объединений работодателей.

По условиям этих соглашений каждая сторона берет на себя определенные обязательства. Например, при согласовании Межрегионального межотраслевого соглашения по предприятиям медно-никелевой промышленности и обеспечивающего комплекса на 2019–2021 годы профсоюзные организации обязались содействовать предупреждению социальной напряженности в трудовых коллективах, укреплению трудовой дисциплины, соблюдению требований по охране и безопасности труда, способствовать повышению квалификации работников и др.

Также в этом соглашении закреплены гарантии, в частности, прав профсоюзов. Прежде всего работодатели и их представители соглашались с тем, что профсоюз является законным представителем работников и вправе участвовать в коллективных переговорах по вопросам заключения соглашения. Для обеспечения эффективной деятельности профсоюзов работодатели предоставляют им в бесплатное пользование помещение, мебель, средства связи, оргтехнику, место для размещения информации, а также специальную одежду, обувь и иные средства защиты, необходимые во время проведения проверок условий и охраны труда и расследований несчастных случаев на производстве. Кроме того, работодатели не должны препятствовать представителям выборного профсоюзного органа посещать рабочие места членов профсоюзов, санатории-профилактории, медико-санитарные части и здравпункты. Также предусмотрено право представителей профсоюзов участвовать в заседаниях коллегиального органа управления предприятия при рассмотрении социально-трудовых вопросов. Работодатели содействуют выборному органу первичной организации в обучении профактива, а также выполняют ряд иных обязательств¹.

¹ Межрегиональное межотраслевое соглашение по предприятиям медно-никелевой промышленности и обеспечивающего комплекса на 2019–2022 годы (утв. Межрегио-

Что же касается Межрегионального отраслевого соглашения по алмазно-бриллиантовому комплексу Российской Федерации на 2019–2021 годы, то, помимо указанных выше гарантий прав профсоюзов, стороны конкретизировали случаи принятия управленческих решений с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа, а также подтвердили права работников, освобожденных от основной работы¹.

Межрегиональные отраслевые (межотраслевые) соглашения с участием города Москвы входят в правовую основу социально-го партнерства². В системе же социального партнерства в Санкт-Петербурге этот уровень не предусмотрен, поскольку могут действовать перечисленные далее соглашения.

1. Трехстороннее соглашение Санкт-Петербурга, устанавливающее в городе общие принципы регулирования социально-трудовых и непосредственно связанных с ними отношений. Оно заключается правительством Санкт-Петербурга, объединениями профсоюзов Санкт-Петербурга, объединениями работодателей в пределах их компетенций.

2. Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге, заключаемое указанными выше субъектами.

3. Отраслевое (межотраслевое) соглашение, устанавливающее общие условия оплаты труда, компенсации и льготы работникам отрасли на территории Санкт-Петербурга.

4. Территориальные соглашения, устанавливающие общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на территории внутригородских муниципальных образований Санкт-Петербурга.

5. Коллективный договор.

6. Иные соглашения, которые могут заключаться сторонами на всех уровнях социального партнерства по отдельным направле-

нальным межотраслевым объединением работодателей «Союз предприятий медно-никелевой промышленности и обеспечивающего комплекса, Межрегиональной общественной организацией — профсоюзом работников ПАО «ГМК „Норильский никель“» 22.01.2019) // Солидарность. 2019. 15–22 мая. № 19.

¹ Межрегиональное отраслевое соглашение по алмазно-бриллиантовому комплексу Российской Федерации на 2019–2021 годы (утв. Межрегиональным профессиональным союзом работников «АК АЛРОСА» (ПАО «Профалмаз»), Межрегиональным отраслевым Объединением работодателей алмазно-бриллиантового комплекса 21.02.2019) // Минтруд России. URL: <https://mintrud.gov.ru/docs/agreements/1304> (дата обращения: 26.09.2020).

² Закон города Москвы от 11.11.2009 № 4 «О социальном партнерстве в городе Москве» (ред. от 15.02.2017) // КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 28.10.2020).

ниям регулирования социально-трудовых отношений и иных связанных с ними отношений¹.

Перейдем к региональным соглашениям. Как следует из ч. 7 ст. 45 ТК РФ, они «устанавливают общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта Российской Федерации». В качестве примера такого правового акта можно привести Ленинградское областное трехстороннее соглашение о проведении социально-экономической политики и развитии социального партнерства на 2019–2021 годы, главной целью которого является повышение уровня и качества жизни населения за счет развития экономики. Это соглашение также содержит определенные гарантии реализации прав профсоюзов².

Также следует упомянуть трехстороннее соглашение на 2020–2022 годы, заключенное в Санкт-Петербурге 27 декабря 2019 года между правительством города, ЛФП и региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Санкт-Петербурга». Своей главной целью авторы документа определили повышение уровня и качества жизни населения города.

В ноябре 2016 года был разработан законопроект «Об отдельных вопросах организации социального партнерства в сфере труда в Ленинградской области». Законодательное собрание региона создало временную рабочую группу для совершенствования указанного документа, и в результате в феврале 2017 года был принят Закон «О социальном партнерстве в сфере труда в Ленинградской области и признании утратившими силу некоторых областных законов», где профессиональные союзы и региональные (межрегиональные) объединения профессиональных союзов указаны в качестве представителей работников.

Следует отметить важное отличие генеральных, межрегиональных и региональных соглашений от отраслевых (межотраслевых) и территориальных. В соответствии со ст. 45 ТК РФ первые три типа предусматривают общие принципы регулирования социально-трудовых отношений, тогда как остальные — общие условия труда. Это решение законодателя вызывает ряд вопросов. Например, являются

¹ Закон Санкт-Петербурга от 10.10.2011 № 577-114 (ред. от 29.06.2021) «О социальном партнерстве в сфере труда в Санкт-Петербурге» // Вестник Законодательного Собрания Санкт-Петербурга. 2011. 24 окт. № 35.

² Ленинградское областное трехстороннее соглашение о проведении социально-экономической политики и развитии социального партнерства на 2019–2021 годы (заключено в Санкт-Петербурге 05.12.2018, № 07/С-18) // КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 28.10.2020).

ли общие принципы регулирования социально-трудовых отношений формой трудового права в России? Какова правовая природа общих условий труда? Е. А. Ершова считает, что любой вид нормативных правовых соглашений может содержать как общие принципы, так и нормы трудового права¹. В этой связи предлагается дополнить ст. 45 ТК РФ положением о том, что в генеральном, межрегиональном и региональном соглашениях определяются общие правовые принципы, которые являются источниками трудового права России и не могут быть нарушены правовыми нормами, содержащимися в отраслевых (межотраслевых), территориальных и иных соглашениях.

Часть 3 ст. 45 ТК РФ предусматривает условие, предопределяющее участие в соглашениях органов государственной власти и органов местного самоуправления. Такие органы обязательно становятся стороной соглашения, если финансовое обеспечение его обязательств осуществляется за счет средств соответствующих бюджетов. Это правило учитывается при заключении территориальных соглашений, где трипартизм имеет особое значение. По мнению В. Н. Киселева, если для ряда мировых моделей социального партнерства характерно стремление отделить государство от этой системы, то в России социальное партнерство без активного участия государства невозможно².

ВЫВОДЫ

По итогам рассмотрения реализации прав профсоюзов в локальных нормативных актах, коллективных договорах и соглашениях следует отметить, что, несмотря на достижения в этой сфере, в действующем трудовом законодательстве отмечаются и недостатки, требующие дополнительного регулирования.

Например, если говорить о локальных нормативных актах, то не указан срок, в течение которого акт, принятый с нарушениями (без учета мнения профсоюзного органа), может быть обжалован в государственной инспекции труда. Отсутствует указание на субъект, который вправе обжаловать этот акт. Предполагается, что таким субъектом может быть не только выборный профсоюзный орган, но и любой работник организации.

¹ Ершова Е. А. Нормативно-правовые соглашения, содержащие нормы трудового права // Российский судья. 2007. № 12.

² Киселев В. Н. Российская модель социального диалога // Опыт и проблемы социального диалога в России и в странах Европейского союза : материалы междунар. науч. конф. М., 2005. С. 156–157.

Что касается коллективного договора, то необходимо определить его правовую природу: на практике он рассматривается как гражданско-правовая сделка, хотя по своему характеру является публично-правовым договором, затрагивающим интересы неопределенного круга лиц. Возникающие относительно коллективного договора споры разрешаются в порядке гл. 61 ТК РФ в связи с тем, что в трудовом законодательстве отсутствуют нормы, предусматривающие признание трудового договора недействительным.

И наконец, можно предложить дополнить ст. 45 ТК РФ, посвященную соглашениям и их видам. Считаем целесообразным внести в нее положение о том, что в генеральном, межрегиональном и региональном соглашениях определяются общие правовые принципы, которые являются источниками трудового права России и не могут быть нарушены правовыми нормами, содержащимися в отраслевых (межотраслевых), территориальных и иных соглашениях.

Глава 3

ПРАВА ПРОФСОЮЗОВ В УСТАВАХ ОРГАНИЗАЦИЙ

3.1. ЗНАЧЕНИЕ УСТАВОВ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗОВ

В Конвенции № 87 Международной организации труда провозглашено, что объединения трудящихся и предпринимателей имеют право вырабатывать свои уставы¹.

Устав, являющийся основой учреждения и дальнейшей деятельности профсоюза, формулируется с учетом требований действующего законодательства. Помимо иных обязательных положений устав должен содержать перечень прав, которыми профсоюзные организации наделяются в соответствии с гл. II Закона о профсоюзах. Также в уставе должны указываться права и обязанности членов профсоюзной организации.

Упомянутая Конвенция МОТ называет в качестве условия, позволяющего трудящимся объединяться в профсоюзы, подчинение их уставу. Аналогичное правило содержится в ст. 3, 6, 15, 17 Федерального закона «Об общественных объединениях». Также в положениях Закона и Конвенции отмечается, что профсоюзные организации самостоятельны в выборе форм и методов своей деятельности. Какое-либо вмешательство органов государственной власти недопустимо, за исключением случаев, предусмотренных законом.

Возможность обжалования нарушений прав, предусмотренных уставами, активно обсуждается в научной литературе. Судебная же практика указывает на недопустимость вмешательства во внутренние дела общественных организаций, которые и регулируются уставами.

Закон предоставляет профсоюзам право не только самостоятельно разрабатывать и утверждать свои уставы, но и образовывать органы управления, наделяя их определенной компетенцией. Достаточно конкретно определена иерархия уставов. По общему правилу, закре-

¹ Конвенция № 87 Международной организации труда «Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию» (принята в г. Сан-Франциско 09.07.1948 на 31-й сессии Генеральной конференции МОТ) // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. М. : Госполитиздат, 1960. Вып. XIX. С. 278–284.

пленному в ст. 7 Закона о профсоюзах, уставы первичных и иных профсоюзных организаций, входящих в структуру общероссийских, межрегиональных профсоюзов, а также уставы объединений (ассоциаций) организаций профсоюзов не должны противоречить уставам соответствующих профсоюзов, их объединений (ассоциаций).

Федеральный закон «Об общественных объединениях» предполагает, что общественные объединения и их структурные подразделения могут не принимать отдельные уставы. Они вправе действовать на основании единого устава (ст. 32). Как указывается в письме Министерства юстиции Российской Федерации от 31 марта 2015 года, «положения специальных законов, регулирующих деятельность профсоюзов и общественных организаций, предусматривающие возможность осуществления деятельности структурными подразделениями общественных организаций (в том числе профсоюзов), а также первичными профсоюзными организациями соответствующего профсоюза на основании единого устава, Кодексу (ГК РФ. — *Примеч. авт.*) не противоречат. Структурные подразделения общественных организаций и первичные профсоюзные организации вправе осуществлять деятельность на основании собственных уставов, если это предусмотрено уставом общественной организации или профсоюза, в структуру которого они входят. Если профсоюзная организация не входит в структуру какого-либо профсоюза, она должна действовать на основании собственного устава»¹.

Необходимо отметить, что недопустимо на законодательном уровне ограничивать право профсоюзов самостоятельно определять свою организационную структуру. Такой вывод сделал Конституционный Суд РФ, рассматривая жалобу Общероссийского профессионального союза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства и Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации. Суд обратился к действующему законодательству и пришел к следующим заключениям. Основные направления деятельности профсоюзных организаций должны в полной мере соответствовать целям их создания и заключаться в представительстве и защите социально-трудовых прав и законных интересов членов профсоюза. Профсоюзы вправе разрабатывать свою внутреннюю структуру (в том числе создавать конкретные подразделения)

¹ Письмо Минюста России от 31.03.2015 № 11-35976/15 «О деятельности профсоюзных организаций» // КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 16.10.2019).

таким образом, чтобы она способствовала указанным направлениям деятельности, причем без какого-либо вмешательства государственных органов (ст. 8 Закона о профсоюзах).

Однако Министерство юстиции Российской Федерации, органы прокуратуры и суды истолковали положения ст. 3 Закона о профсоюзах как определяющие структурное построение профсоюзов и содержащий исчерпывающий перечень его видов. А это означало недопустимость учреждения профсоюзов других видов. В результате уставы Нефтегазстройпрофсоюза России, Профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации были признаны противоречащими федеральному законодательству, во-первых, в части создания объединенной, межрегиональной, цеховой профсоюзных организаций и профсоюзной группы; а во-вторых, в части создания территориальных организаций — муниципальных, межмуниципальных, объединяющих их региональных и межрегиональных организаций.

По сути, положения абз. 1–8 ст. 3 Закона о профсоюзах ограничивали гарантированную профсоюзным организациям деятельность по представительству и защите прав и интересов своих членов, в связи с чем были признаны не соответствующими Конституции РФ¹.

Иногда профсоюзам приходится перерабатывать уставы, чтобы привести их в соответствие с поменявшимся законодательством. Так, новые положения ТК РФ (в редакции Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ) породили ряд проблем, связанных с реализацией прав профсоюзов. Например, первичные профсоюзные организации и их органы получили право представлять на локальном уровне интересы работников, являющихся членами профсоюза, во взаимоотношениях с конкретным работодателем, а в ряде случаев, установившихся с конкретным работодателем, — всех работников вне зависимости от их членства в профсоюзе, при проведении переговоров, предшествующих заключению коллективных договоров (ст. 30). «В результате, — указывает Е. С. Герасимова, — профсоюзные организации, не имевшие ППО на локальном уровне, столкнулись со сложностями: им отказывали в ведении коллективных переговоров, предоставлении помещения и реализации других профсоюзных прав. Профсоюзы вынуждены были менять уставы и перестраивать свои структуры, чтобы подстроиться под требования ТК РФ»².

¹ Постановление Конституционного Суда РФ от 24.10.2013 № 22-П // Российская газета. 2013. 6 нояб. № 249.

² Герасимова Е. С. Свобода определения структуры профсоюза как составляющая свободы объединения в России // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 4. С. 28–31.

Необходимо отметить, что свобода принятия положений уставов профсоюзных организаций довольно относительна. Конвенция № 87 МОТ «Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию» требует от представителей государственной власти не вмешиваться в выработку уставов организаций трудящихся и предпринимателей, так как подобное вмешательство способно ограничить права этих объединений. Вместе с тем в ст. 7 Закона о профсоюзах предусмотрены обязательные требования к структуре и содержанию устава профсоюза. Нарушение требований этой статьи приводит к отказу в регистрации либо в ряде случаев к ликвидации уже зарегистрированной профсоюзной организации.

Например, по административному исковому заявлению прокурора был ликвидирован Межрегиональный профессиональный союз «Рабочая ассоциация» в связи с отсутствием в Уставе указания на организационно-правовую форму, конкретный род деятельности объединения, а также производственные или профессиональные интересы, объединяющие членов профсоюза. Эти нарушения посчитал неустрашимыми¹.

Приведем еще один пример. Верховный Суд РФ признал правоммерным ликвидацию Самарского регионального профсоюза, поскольку он был создан в форме, не предусмотренной законом. Его члены одновременно являлись членами первичной профсоюзной организации, а в уставе не указывался определенный род деятельности, производственные или профессиональные интересы, объединяющие членов профсоюза.

Проведя правовой анализ, Верховный Суд РФ пришел к выводу, что ликвидация профсоюзной организации возможна в том случае, если характер допущенных ею нарушений настолько существен и неустрашим, что только прекращение деятельности объединения способно восстановить законность. Именно таким случаем и была признана ситуация Самарского регионального профсоюза².

Сравнительный анализ законодательства отдельных государств показал наличие различных подходов к содержанию уставов профсоюзов. Например, Закон о профсоюзах Российской Федерации в качестве должного предусматривает довольно обширный перечень

¹ Апелляционное определение Судебной коллегии по административным делам Верховного Суда РФ от 22.05.2018 № 78-АПГ18-8 // КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 16.10.2019).

² Определение Верховного Суда РФ от 17.10.2012 № 46-АПГ12-11 // КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 16.10.2019).

аспектов, которые следует отразить в этом документе, а также особые условия для уставов объединений (ассоциаций) профсоюзов (см. табл. 2).

Таблица 2

Устав профсоюза	Устав объединения (ассоциации) профсоюзов
Цели и задачи профсоюза	Цели и задачи объединения (ассоциации) профсоюзов
Территория, в пределах которой он осуществляет свою деятельность	Территория, в пределах которой оно осуществляет свою деятельность
Категории и профессиональные группы объединяемых граждан	Состав участников
Местонахождение профсоюзного органа	Местонахождение профсоюзного органа
Условия и порядок образования профсоюза, принятия в члены профсоюза и выхода из него, права и обязанности членов профсоюза	—
Порядок образования и компетенция профсоюзных органов, сроки их полномочий	Порядок образования профсоюзных органов и их компетенция. Сроки полномочий профсоюзного органа
Организационная структура	—
Порядок внесения дополнений и изменений в устав, порядок уплаты вступительных и членских взносов	Порядок внесения дополнений и изменений в устав
Источники образования доходов и иного имущества, порядок управления имуществом профсоюзов	Источники образования доходов и иного имущества, порядок управления имуществом профсоюзов
Порядок реорганизации, прекращения деятельности и ликвидации профсоюза и использования его имущества в этих случаях	Порядок реорганизации, прекращения деятельности и ликвидации объединения (ассоциации) профсоюзов и использования его имущества в этих случаях

Необходимо отметить, что законодатель все же предусмотрел определенную свободу — возможность включать в уставы и иные условия за пределами указанных перечней.

Закон Республики Казахстан «О профессиональных союзах» содержит ряд условий, обязательных для содержания уставов объединений трудящихся. Среди этих условий: предмет и цели деятельности профсоюза, его местонахождение, организационная структура, правила вступления в профсоюз и выхода из него, сведения о профсоюзных органах, порядок отчетности, права и обязанности профсоюза и его членов, источники формирования имущества, порядок уплаты членских взносов, правила информирования членов о расходовании

средств, изменения и дополнения положений устава, реорганизации и ликвидации профсоюза.

Указанный закон помимо дополнительных возможностей предусматривает и наличие в уставе определенных ограничений в части членства в других профсоюзах.

Аналогичные требования содержатся и в законе «О профессиональных союзах» Республики Армения. Однако, в отличие от выше-названных нормативно-правовых актов России и Казахстана, перечень условий является исчерпывающим.

«Другие вопросы, имеющие важное значение» для профсоюза, могут быть предусмотрены его уставом в соответствии с законом «О профессиональных союзах» Республики Грузия.

Иной подход наблюдается в законе «О профессиональных союзах» Республики Беларусь. Он предусматривает право профсоюзов самостоятельно разрабатывать и утверждать свои уставы. Обязательной государственной регистрации подлежат сами профсоюзы и их объединения, символика, а также изменения и дополнения, вносимые в устав.

Таким образом, законодательство о профсоюзах в России, Казахстане, Армении и Грузии предусматривает обязательные требования к содержанию уставов профсоюзных организаций, что, по мнению М. Х. Хасенова, является вмешательством государственных органов во внутрипрофсоюзную деятельность¹.

Отношение к изложенным выше выводам является двойственным. С одной стороны, такие требования создают коллизию в части невмешательства в дела профсоюзов государственных органов. С другой стороны, в большинстве указанных государств законодатель все же побеспокоился о соблюдении определенной свободы и не стал исчерпывать перечень условий, которые должны содержаться в уставах. Даже если не касаться вероятных злоупотреблений, подобные безграничные возможности могут иметь негативные последствия. Например, отказ профсоюзу в регистрации на том основании, что, по субъективному мнению должностных лиц регистрационного органа, его устав содержит нормы, противоречащие действующему законодательству.

¹ Хасенов М. Х. Совершенствование нормативно-правовой основы социального партнерства в государствах Евразийского экономического союза с учетом международных трудовых стандартов // *Lex russica*. 2020. № 1. С. 160–175.

3.2. СОДЕРЖАНИЕ ПРАВ В УСТАВАХ ПРОФСОЮЗОВ

Глава III Устава Общероссийского союза «Федерация независимых профсоюзов России» содержит указания на то, какие организации могут войти в состав этого союза. К таковым относятся следующие:

— общероссийские, межрегиональные профсоюзы (объединяют работников отраслей, не представленных в ФНПР общероссийскими профсоюзами);

— территориальные объединения организаций профсоюзов, которые вправе создавать свои представительства — координационные советы организаций профсоюзов в муниципальных образованиях.

Соблюдая иерархию уставов, предусмотренную ст. 7 Закона о профсоюзах, ФНПР провозгласила, что уставы членских организаций не могут противоречить ее целям и задачам. Помимо этого, в уставе Федерации закреплены основные права членских организаций (ст. 8). ФНПР определила их перечень, общий для всех ее участников, независимо от отрасли, территории и других условий и предоставила возможность членским организациям самостоятельно определять область прав, руководствуясь лишь законодательством. В этот перечень входят:

— право делегировать и отзывать представителей для избрания в коллегиальные органы ФНПР;

— право участвовать через своих представителей в коллегиальных органах ФНПР;

— право вносить документы и предложения на рассмотрение органов ФНПР, а также получать информацию о результатах такого рассмотрения;

— право получать содействие органов ФНПР, защищая свои права и интересы в органах законодательной, исполнительной, судебной власти Российской Федерации при проведении коллективных мероприятий профсоюзов (массовых акций, митингов, демонстраций, шествий, пикетирования, объявления забастовок), а также при взаимодействии с зарубежными и международными объединениями профсоюзов, Международной организацией труда, другими организациями и при разрешении спорных вопросов, возникающих между членскими организациями;

— право участвовать в законотворческом процессе, разработке и заключении Генерального соглашения, внося предложения в ФНПР;

— право получать информацию о деятельности ФНПР и др.¹

¹ <https://fnpr.ru/structure/> (дата обращения: 16.09.2021).

На официальном сайте ФНПР представлены данные 44 общероссийских профсоюзов и 82 территориальных объединений организаций профсоюзов, входящих в состав ФНПР.

Проведя сравнительный анализ действующего Закона о профсоюзах и указанных в уставах профсоюзных организаций прав их членов, мы пришли к выводу, что основой уставов является нормативное содержание.

Так, ст. 11 Закона о профсоюзах содержит право профсоюзных организаций осуществлять представительство и защиту прав входящих в них работников по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений, а также коллективных прав и интересов работников вне зависимости от членства в профсоюзной организации, но при наличии соответствующих полномочий.

В уставе Общероссийского профессионального союза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства (Роспрофтрансдора) это право реализовано провозглашением представления интересов работников при участии в управлении организацией, при рассмотрении трудовых споров с работодателями и их представителями.

В уставе Республиканского союза «Федерация профсоюзов Республики Башкортостан» (далее — Федерация профсоюзов Республики Башкортостан) закреплено право представлять и защищать социально-трудовые и связанные с ними отношения членов профсоюза, а также работников, не являющихся таковыми, в органах государственной власти, местного самоуправления, органах судебной власти, правоохранительных и других органах.

Статья 12 Закона о профсоюзах гарантирует им право на содействие занятости путем участия в разработке государственных программ занятости, мер социальной защиты членов профсоюзов, высвобождаемых в результате реорганизации либо ликвидации предприятия, а также путем осуществления контроля за занятостью и соблюдением законодательства.

В ряде организаций содействие занятости определено в качестве задач деятельности профобъединения. Например, в уставе Союза «Объединение организаций профсоюзов Республики Бурятия» (далее — ООП РБ) одной из задач его деятельности является совместное с органами государственной власти, органами местного самоуправления и другими организациями участие в разработке региональных программ занятости населения наряду с программами по вопросам охраны труда и окружающей среды.

Аналогично решен вопрос в уставе Союза «Воронежское областное объединение организаций профсоюзов» (далее — Воронежский облсовпроф), где участие в разработке и формировании региональных программ по вопросам занятости определено организацией в качестве первоочередной задачи, решение которой осуществляется совместно с органами государственной власти, органами местного самоуправления и другими заинтересованными организациями.

Статья 13 Закона о профсоюзах регулирует право на ведение коллективных переговоров, заключение соглашений, а также осуществление контроля за их выполнением.

В уставах профсоюзов эта гарантированная законом возможность принимает различные формы. Например, в уставе Роспрофтрансдора она также реализована в качестве права на осуществление деятельности. В уставе Забайкальского краевого союза организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Забайкалья» (далее — Федерация профсоюзов Забайкалья) ведение коллективных переговоров, подготовка проектов соглашений, представление интересов работников при регулировании социально-трудовых отношений, заключение соглашений, формирование комиссий по регулированию социально-трудовых отношений и осуществление их деятельности, а также контроль за выполнением соглашений являются первоочередными задачами профсоюза. Аналогичным образом решен этот вопрос в уставе Воронежского облсовпрофа. Выполнение представительских функций в части регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения соглашений, организации контроля за их выполнением, а также формирования и деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений выделены в отдельные задачи профсоюзной организации.

Возможность профсоюзов участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров, организовывать и проводить забастовки, собрания, митинги, уличные шествия, демонстрации, пикетирование, используя эти действия как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников, отражена в ст. 14 Закона о профсоюзах. Анализ уставов объединений трудящихся показал, что эта возможность сформулирована в уставных документах большинства организаций в качестве права профсоюзов на урегулирование трудовых споров.

Права, основанные на отношении профсоюзов и работодателей, профсоюзов и органов государственной власти и местного самоуправления, реализуются посредством участия профсоюзов

в социальном партнерстве, в коллективных договорах, соглашениях, а также в выборах органов государственной власти и органов местного самоуправления. Помимо этого, профсоюзам гарантируется участие на равных основаниях с другими социальными партнерами в управлении государственными фондами социального и медицинского страхования, занятости, пенсионным и другими фондами, а также осуществление контроля за использованием денежных средств этих фондов (ст. 15 Закона о профсоюзах).

Кроме того, из положений статьи следует, что профсоюзы могут организовывать оздоровление входящих в них трудящихся и их семей. Реализация такой деятельности происходит, в частности, путем совместного с органами государственной власти, органами местного самоуправления, объединениями и организациями развития санаторно-курортного лечения, учреждений отдыха, туризма, физической культуры и спорта.

Чаще всего данные права реализуются в уставах профсоюзных организаций в качестве отдельных задач. В соответствующем документе Воронежского облсовпрофа закреплены, например, такие задачи: осуществлять контроль обязательного социального страхования работников, участвовать в управлении отделениями внебюджетных фондов некоторых видов обязательного социального страхования, а также других социальных фондов.

В уставе Регионального союза «Ивановское областное объединение организаций профсоюзов» указанные выше права также представлены в виде отдельных задач, направленных на осуществление профсоюзного контроля в сфере обязательного социального страхования работников, на участие в управлении отделениями государственных внебюджетных социальных фондов и других фондов социальной направленности. Предусмотрено содействие проведению оздоровительных мероприятий для членов профсоюзов и их семей, развитию санаторно-курортного лечения, туризма, детского оздоровительного отдыха, учреждений культуры, отдыха, массовой физической культуры и спорта. Эту деятельность профсоюзы осуществляют на основе взаимодействия с органами государственной власти, органами местного самоуправления, объединениями работодателей и организациями.

Достаточно активно отражается в уставах право участвовать в подготовке и дополнительном профессиональном образовании профсоюзных работников и членов профсоюза, зафиксированное в ст. 18 Закона о профсоюзах. Реализация этого права некоторыми профсою-

зами предусматривает использование возможностей профобъединения, его образовательных организаций, системы социального партнерства для подготовки и повышения квалификации профсоюзных кадров и актива (устав Роспрофтрандора, устав Федерации профсоюзов Республики Башкортостан).

Статья 19 Закона о профсоюзах регламентирует осуществление профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде работодателями и должностными лицами. Такой контроль касается вопросов трудового договора, рабочего времени, времени отдыха, охраны труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также других вопросов социально-трудового характера.

В уставах профсоюзных организаций это право реализуется по-разному. Так, в уставе Общероссийского профессионального союза военнослужащих защита права членов объединения свободно распоряжаться своими способностями, а также их права на здоровые и безопасные условия труда, его достойную оплату закреплена в виде первоочередной задачи. А условие защиты профессиональных и социально-трудовых прав и интересов члена этой организации включено в ст. 9 «Права членов профсоюза».

Также возможность обратиться в аппарат профсоюзной организации для получения консультаций, организационной, юридической и иной помощи закреплена в перечне прав устава Российского профессионального союза работников атомной энергетики и промышленности.

Реализацию этого права мы покажем на примере деятельности Ленинградской федерации профсоюзов. В таблице (Приложение 2) представлена статистика обращений в Правовое управление ЛФП в 2018–2019 годах по вопросам трудовых отношений, условий и срока трудового договора и др. Заслуживает внимания тот факт, что в большинстве случаев за консультацией обращались работники, не являющиеся членами профсоюза.

На основании ст. 20 Закона о профсоюзах им предоставляется возможность участвовать в формировании государственных программ по вопросам охраны труда и окружающей среды, а также в разработке нормативных правовых актов, регулирующих вопросы охраны труда, профессиональных заболеваний и экологической безопасности.

Также, указано в статье, профсоюзам предоставлено право контролировать состояние охраны труда, в том числе силами собственных инспекций по охране труда. В этой связи осуществление данных контрольных функций возможно непосредственно в организациях

независимо от форм их собственности. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, компетентные представители профсоюзов имеют право потребовать от работодателя устранить эти нарушения, что не исключает возможности обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер.

В уставах профсоюзных организаций это право в основном оформлено в виде самостоятельной задачи. Например, задачей ООП РБ является участие в разработке и формировании региональных программ по вопросам охраны труда и окружающей среды совместно с органами государственной власти и местного самоуправления, а также другими заинтересованными организациями.

В уставе Федерации профсоюзов Забайкалья в качестве задачи закреплено участие в разработке предложений о принятии законов Российской Федерации и Забайкальского края по вопросам социально-трудовой сферы, а также внесение этих предложений в соответствующие органы государственной власти и органы местного самоуправления.

Статья 22 Закона о профсоюзах регулирует их право участвовать в формировании социальных программ, способствующих обеспечению достойной жизни и свободного развития человека, в разработке мер социальной защиты работников, в определении размеров индексации материального обеспечения трудящихся в зависимости от изменения индекса цен и в осуществлении контрольных функций за соблюдением законодательства в данной сфере.

Чаще всего и это право реализуется в уставах в качестве отдельных задач. Так, задачей ООП РБ является совместное с органами государственной власти, органами местного самоуправления, другими организациями участие в разработке и формировании социальных региональных программ, способствующих созданию условий и обеспечению достойной жизни и свободного развития человека.

В ст. 23 Закона о профсоюзах закреплено их право на защиту интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров. В этом случае профсоюзы действуют либо по просьбе своих членов или других работников, либо по собственной инициативе.

В большинстве случаев в уставах профсоюзных организаций содержится условие, подразумевающее обращение в соответствующие органы государственной власти, органы местного самоуправления, в суды в целях защиты прав и интересов членов профсоюзов (например, устав Российского профессионального союза работников атомной энергетики и промышленности).

Таким образом, уставы профсоюзных организаций содержат положения, оформленные либо в виде задач, либо в виде прав, соответствующие их нормативному закреплению в Законе о профсоюзах.

ВЫВОДЫ

Закон о профсоюзах в достаточной мере установил самостоятельность профессиональных союзов в организации своей деятельности, определении структуры, компетенции и полномочий своих органов, а также в принятии уставов.

В ст. 7 Закона о профсоюзах содержится перечень требований к содержанию устава профсоюза. Эти требования имеют императивный характер, и в случае отсутствия каких-либо из них в соответствующем документе деятельность профсоюзной организации является неправомочной.

Возможность предусмотреть при формировании уставов и «другие вопросы, относящиеся к деятельности профсоюзов», указывает на отсутствие ограничений в их содержании. Придавая большое значение уставам профессиональных союзов, государство заботится об их соответствии Конституции РФ и действующему законодательству.

Глава 4

СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОЮЗОВ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

4.1. ПРАВО НА ИНФОРМАЦИЮ

Рассматривая вопрос о соблюдении прав профсоюзов, необходимо признать основным достоверным источником информации о допускаемых нарушениях таких прав судебную практику. Особенностью же анализа судебной практики следует считать специфику нарушений, которая подразумевает действия профсоюзов при защите своих прав с учетом принципов социального партнерства. По этой причине в настоящем исследовании не рассмотрены нарушения, связанные с ведением коллективных переговоров, учетом мнения или получением согласия профсоюзных организаций и иными вопросами. Например, целесообразность обязанности работодателя вступить в коллективные переговоры в принудительном порядке, то есть через суд, вызывает сомнение из-за снижения вероятности позитивного для работников результата таких переговоров.

Начать анализ необходимо с рассмотрения реализации того права, без которого осуществление профсоюзной деятельности почти невозможно, — права на информацию, регламентированного, в частности, в ст. 17 Закона о профсоюзах. Это право действует при осуществлении профсоюзного контроля, при ведении коллективных переговоров, при защите индивидуальных прав членов профсоюзов, в том числе в суде, а также в иных случаях. Фактически нарушение указанного права ведет и к нарушению иных, связанных с ним прав профсоюзов.

Не вызывает сомнения то, что запрашиваемая профсоюзами информация должна предоставляться им без ограничений и своевременно. Отсутствие необходимых сведений делало бы невозможным реализацию основных целей и задач объединений трудящихся, а произвольный отказ работодателей в предоставлении информации привел бы к дисбалансу между их правами и правами профсоюзов.

Тем не менее анализ судебной практики подтверждает факты нарушения права профсоюзов на информацию. Следует учитывать, что

судебная защита права на информацию, как и некоторых других прав, для профсоюзов является не самым удачным выбором. Если профсоюзная организация будет вынуждена обратиться в суд, то его решение вступит в законную силу более чем через месяц с момента обращения. В соответствии с ч. 1 ст. 209 ГПК РФ¹ решения суда вступают в силу, когда заканчивается срок их обжалования, который составляет месяц. В день обращения вынести решение невозможно, предельный же срок рассмотрения дела — два месяца с момента его поступления в суд, что предусмотрено ч. 1 ст. 154 ГПК РФ.

Вместо суда допустимо обращение в органы государственного контроля (надзора), например, в государственную инспекцию труда, которая вправе выдать работодателю предписание об устранении нарушения². Однако и оно может быть обжаловано, что также увеличивает сроки восстановления нарушенных прав.

Но даже если профсоюзная организация получает необходимую ей информацию всего через месяц, ей уже становится значительно сложнее решать стоящие перед ней задачи. Так, срок исковой давности по спорам о восстановлении на работе также составляет месяц (ст. 392 ТК РФ), предельный срок ведения коллективных переговоров по заключению коллективного договора — три месяца (ч. 2 ст. 40 ТК РФ). В этой связи можно предположить, что профсоюзные организации не так часто обращаются за защитой своего права на информацию в суд: полученные после всех судебных процедур сведения с большой вероятностью окажутся уже неактуальными.

Примером данного тезиса может служить дело, которое Верховный Суд РФ направил на новое рассмотрение 20 июля 2012 года. При этом решение суда первой инстанции было принято 6 июля 2011 года — тогда, как и при обращении в последующую судебную инстанцию, профсоюзная организация получила отказ в удовлетворении исковых требований. Сам же запрос о предоставлении информации профсоюзная организация направила работодателю 9 марта 2011 года. То есть профсоюз не мог реализовать свое право на информацию более года.

¹ Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ (ред. от 01.07.2021) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. 18 нояб. № 46. Ст. 4532.

² См., например: Определение Санкт-Петербургского городского суда от 14.11.2011 № 33-16864 // КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 28.10.2020) ; Апелляционное определение Самарского областного суда от 15.08.2014 по делу № 33-7764/2014 // КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 28.10.2020).

В указанном деле судом рассмотрены искивые требования первичной профсоюзной организации к работодателю, в которых была запрошена информация, касающаяся работы сверхурочно и в выходные дни. Эта информация включала поименный список работников, даты привлечения к работе, количество отработанных часов, сведения об оплате таких часов, локальные нормативные акты о привлечении работников к работе сверхурочно и в выходные дни. Работодатель отказался предоставить запрашиваемые сведения, обосновав это требованиями действующего законодательства о персональных данных, ограничивающими его в праве передавать третьим лицам персональные данные сотрудников.

Нижестоящие суды рассмотрели вопрос о предоставлении профсоюзной организации информации по исполнению коллективного договора в части привлечения сотрудников к работе сверхурочно и в выходные дни, с указанием сотрудников поименно, даты привлечения к названным работам, количества часов работы и оплаты за них. Они пришли к выводу о возможности предоставить перечисленные сведения только при наличии угрозы жизни или здоровью работников либо с их письменного согласия (как того требует законодательство о персональных данных), которое не было получено. Суды также указали, что профсоюзная организация имела право истребовать упомянутую информацию только при наличии доказательств нарушения работодателем условий коллективного договора.

Верховный Суд РФ справедливо не согласился с таким выводом нижестоящих судов, поскольку допущенные работодателем нарушения могли быть установлены лишь после получения соответствующей информации. После проведенного анализа законодательства Верховный Суд указал, что профсоюзная организация запросила от работодателя рассматриваемую информацию, реализуя свое право на контроль за выполнением коллективного договора (ч. 3 ст. 13 Закона о профсоюзах).

Статья 88 ТК РФ действительно ограничивает работодателя в распространении персональных данных работников. В соответствии с ней работодатель обязан:

- не сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия;
- предупреждать лиц, получающих персональные данные работника, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены, и требовать от указанных лиц подтверждения того, что это правило соблюдено (приведенное положение не

распространяется на обмен персональными данными работников в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами);

— осуществлять передачу персональных данных работника в пределах одной организации, у одного индивидуального предпринимателя в соответствии с локальным нормативным актом, с которым работник должен быть ознакомлен под подпись;

— разрешать доступ к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций.

Из анализа приведенных норм Верховный Суд РФ сделал такой вывод: сведения об оплате труда, о привлечении к работе в выходные дни, сверхурочно «относятся к вопросам, регулируемым коллективным договором, что, в свою очередь, отнесено к функциям профсоюзов, направленным на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства, коллективных договоров и соглашений». Кроме того, сотрудники предприятия, не являющиеся членами профсоюза, также выступают стороной коллективного договора, поэтому заключившая коллективный договор от имени работников профсоюзная организация вправе получать персональные данные всех работников, а не только членов соответствующего профсоюза.

В завершение Верховный Суд РФ подчеркнул важность права на информацию для выполнения профсоюзами своих функций. «Отказ работодателя в предоставлении указанной информации, — говорится в определении, — не позволяет первичной профсоюзной организации, представляющей интересы работников, осуществлять в полном объеме функции, возложенные на нее в силу закона, а также проверять правомерность привлечения их к работе сверхурочно и в выходные дни в безопасных условиях труда и с соответствующей требованиям законодательства оплатой труда, в результате чего может повлечь за собой массовые нарушения трудовых прав работников»¹.

Однако не всегда суды встают на сторону профсоюзных организаций. Так, в определении от 13 сентября 2012 года по делу № 33-11534/2012 Свердловский областной суд указал, что право профсоюзной организации запрашивать информацию действует только

¹ Определение Верховного Суда РФ от 20.07.2012 № 56-КГ12-3 // Консультант-Плюс. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 29.10.2020) ; Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за третий квартал 2012 года // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2013. № 4.

в отношении членов профсоюзов, обосновывая свою спорную позицию законодательством в области обработки персональных данных.

«Проанализировав положения ст. ст. 8, 381 ТК РФ, суд пришел к верному выводу, что локальные нормативные акты (штатное расписание, должностные инструкции) не являются нормативными правовыми документами, а поэтому, как документы, содержащие персональные данные работников, не подлежат передаче профсоюзному органу из-за отсутствия письменного согласия субъектов персональных данных на получение им таких данных»¹.

В другом случае при рассмотрении дела № 4г/4-4082 Московский городской суд отказал профсоюзной организации в удовлетворении требований о признании за ней права на получение информации от работодателя в отношении работников, не являющихся членами профсоюза, для осуществления своей уставной деятельности. Суд сослался на то, что получение информации в этом случае возможно только при наделении профсоюзной организации соответствующими полномочиями со стороны работников. Однако приведенная позиция суда о том, что предусмотренное ст. 17 Закона о профсоюзах право на информацию применяется во взаимосвязи с правом профсоюзов на представительство и защиту, вызывает сомнения.

«Кроме того, судебная коллегия правильно указала в своем определении на то, что положениями ст. 17 Федерального закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ „О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности“ предусмотрено право получения профсоюзами от работодателей информации по социально-трудовым вопросам. При этом в тексте нормы не определено, какую конкретно информацию профсоюзы правомочны получать и касательно какой категории работников (члены/не члены). Более подробно данный вопрос урегулирован в ст. 11 вышеуказанного федерального закона, согласно которой профсоюзы представляют и защищают права и интересы членов профсоюзов по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов — указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке»².

¹ Апелляционное определение СК по гражданским делам Свердловского областного суда от 13.09.2012 по делу № 33-11543/2012 // КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 29.10.2020).

² Определение Московского городского суда от 25.05.2011 по делу № 4г/4-4082 // КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 29.10.2020) ; Определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 16.11.2010 по делу

Считаем, что приведенная позиция будет неприменима в случае запроса сведений не от работодателя, а, например, от органов исполнительной власти, в связи с тем, что в такой ситуации профсоюзная организация не будет представлять конкретного работника, а будет действовать в интересах всех объединяемых ею членов профсоюза.

Как показывает анализ судебных решений, суды различных инстанций не всегда сходятся во мнении. Это подтверждают и следующие примеры.

Профсоюзная организация запросила конкретный перечень документов, связанных с оплатой труда, режимом рабочего времени, компенсацией материального ущерба, а также копии трудовых договоров с изменениями к ним и иные документы. Суд первой инстанции в полном объеме удовлетворил требования истца.

Суд апелляционной инстанции отменил решение в части заявленных требований, отказав в истребовании следующих документов в отношении членов профсоюза:

- 1) данных о размерах показателей, по которым осуществляется расчет размера премирования и иных стимулирующих выплат работникам по указанным в деле месяцам;
- 2) локальных нормативных актов работодателя и иных документов, являющихся основанием для определения размера данных показателей в конкретный расчетный месяц;
- 3) изменений и дополнений, внесенных в трудовые договоры с работниками за указанный период;
- 4) документов, являющихся основанием для компенсации работниками (удержания из заработной платы и иные формы расходов работников) и подтверждающих компенсацию ущерба в рамках материальной ответственности перед работодателем (расходные материалы, запчасти, ГСМ и т. д.): служебных записок, объяснительных записок работников и требований их предоставления, материалов проверок и иных документов, послуживших основанием для компенсации работниками ущерба в рамках материальной ответственности перед работодателем.

А также документов в отношении отдельного члена профсоюза (прямо указанного профсоюзной организацией):

- трудового договора, изменений и дополнений к нему;
- письменных уведомлений работника об изменении условий трудовых договоров и иных условий труда, расторжении трудового договора;

— приказов работодателя об установленных по результатам аттестации рабочих мест и специальной оценки условий труда надбавок (доплат), дополнительного отпуска, сокращенной продолжительности рабочего времени, а также инструкций по технике безопасности и охране труда.

Мотивировал суд свою позицию тем, что «решение должно отвечать требованию исполнимости, обусловленной наличием у ответчика истребуемых документов, их конкретизацией, позволяющей идентифицировать данные документы». Это явно не соотносится со ст. 17 Закона о профсоюзах, которая предполагает получение профсоюзной организацией информации без конкретизации формы предоставления такой информации, а не конкретных документов.

Кроме того, суд привел следующий аргумент: «истребование документов, касающихся трудоустройства работников, факта согласования изменений определенных сторонами условий трудовых договоров, не может быть обусловлено только сбором профсоюзом информации по социально-трудовым вопросам, без выяснения обстоятельств их отсутствия у работников, а также неисполнения работодателем положений ст. ст. 62, 67, 72–74 Трудового кодекса Российской Федерации по выдаче работникам документов, связанных с работой»¹. Вероятно, суд посчитал возможным ограничить право профсоюзов на информацию в случае, если профсоюз не осуществляет профсоюзного контроля. Это решение также кажется сомнительным, ведь при указании в запросе информации дополнительной цели — осуществления профсоюзного контроля, который сам по себе не требует добавочного обоснования, — информация должна быть предоставлена в полном объеме.

Из апелляционного определения Свердловского областного суда от 30 мая 2018 года по делу № 33-9558/2018 следует, что профсоюзная организация запросила у работодателя информацию о том, «по какой причине был допущен брак; является ли брак исправимым; каким образом была рассчитана сумма к удержанию из заработной платы; какое количество раз деталь проходила термообработку в печах; какое количество дефектов было выявлено контролером в процессе подготовки рамы, обрубщиком и на каких стадиях; создавался ли приказ о назначении комиссии по выявлению причин брака; кто входил в состав комиссии». Отказ работодателя послужил основанием для об-

¹ Апелляционное определение Свердловского областного суда от 16.06.2017 по делу № 33-9493/2017 // КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.09.2020).

ращения в суд с исковым заявлением, одним из исковых требований являлось истребование перечисленной информации.

Суд отказал в удовлетворении исковых требований профсоюзной организации, мотивируя это следующими аргументами.

Во-первых, запрашиваемые сведения не являются информацией по социально-трудовым вопросам, как того требует ст. 17 Закона о профсоюзах. Информацию о нарушении работником своих трудовых обязанностей (то есть допущение брака) можно считать только трудовым вопросом.

Во-вторых, в рассматриваемом случае суд считает применимой ст. 62 ТК РФ, предусматривающую право работника на получение от работодателя информации. При этом суд отмечает, что «запрашиваемые истцом документы являются локальными нормативными документами ответчика, трудовую деятельность С. не регулируют, персональных данных конкретного работника не содержат»¹. Вызывает критику как применение ст. 62 ТК РФ, посвященной отношениям между другими субъектами — непосредственно работником (а не его представителем) и работодателями, так и позиция суда о том, что перечисленные в исковых требованиях документы являются локальными нормативными актами работодателя. Содержание указанной статьи не запрещает запрашивать локальные нормативные акты работодателя, и даже если применять приведенное судом толкование нормы, то следует признать, что названные документы не носят характер локальных нормативных актов, а значит, могли быть запрошены профсоюзной организацией.

В другом деле тот же Свердловский областной суд пришел к иным выводам. Профсоюзная организация запросила от работодателя информацию, в частности:

- сколько раз происходило снижение расценок на операции у маляров за период с сентября 2016 года по ноябрь 2017-го;
- учитывал ли работодатель мнение профсоюзного органа (указать какого);
- какие технологические улучшения для облегчения труда маляров произошли до и во время указанного периода;
- во сколько раз увеличена норма выработки с сентября 2016 года;
- какие мероприятия по улучшению условий труда проводились на рабочих местах трудящихся в рамках приказа Минздравсоцразвития от 1 марта 2012 года № 181н за последние пять лет.

¹ Апелляционное определение Свердловского областного суда от 30.05.2018 по делу № 33-9558/2018 // КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.09.2020).

Работодатель отказался предоставить информацию, мотивируя это «неподтверждением полномочий лица, подписавшего запрос (председателя Профсоюза)». Формально действующее законодательство не содержит требований о необходимости подтверждения работодателю полномочий профсоюзной организации, более того, ст. 5 Закона о профсоюзах определяет принцип независимости профсоюзов, в том числе от работодателей, что предполагает отсутствие у профсоюзов обязанности подтверждать свои полномочия.

Работодатель же в случае наличия сомнений в полномочности профсоюзной организации или ее представителя вправе обжаловать действия профсоюзной организации по истребованию информации, но никак не произвольно отказывать в ее предоставлении. Однако в открытом доступе судебная практика по таким спорам отсутствует.

Суд первой инстанции в рассматриваемом деле отказал в удовлетворении исковых требований в полном объеме. Суд апелляционной инстанции не согласился с таким решением.

Он справедливо подчеркнул обоснованность запроса информации — профсоюзная организации получила обращение состоящих в ней работников относительно неоднократного и немотивированного снижения ответчиком расценок на операции с сентября 2016 года. То есть запрос был обусловлен защитой трудовых прав при сдельной оплате труда, которая зависит от расценок на выполняемые операции.

Также суд в этот раз указал, что ссылка суда первой инстанции на ст. 62 ТК РФ недопустима, «поскольку спорные правоотношения между профсоюзом и работодателем не регулирует».

В связи с этим суд пришел к выводу о возможности удовлетворения части исковых требований, обязав работодателя предоставить следующую информацию профсоюзной организации:

— сколько раз происходило снижение расценок на операции у указанных маляров цеха № 360 за период с сентября 2016 года по ноябрь 2017-го;

— учитывал ли работодатель при этом мнение профсоюзного органа (указать какого);

— какие технологические улучшения для облегчения труда названных маляров произошли непосредственно до сентября 2016 года и в период с сентября 2016 года по ноябрь 2017-го.

Заслуживает внимания и рассмотрение судом апелляционной инстанции аргумента нижестоящего суда о том, что исковые требования не могли быть удовлетворены, так как профсоюзная организация не

указала в своем запросе конкретные документы. Суд, применяя ч. 1 ст. 17 Закона о профсоюзах, отвергает приведенный довод, так как право на информацию предполагает запрос именно информации, а не определенных документов.

Прочие искивые требования суд апелляционной инстанции не удовлетворил.

Отказывая в понуждении работодателя предоставить информацию об оплате труда иных работников (не заявителей, обратившихся в профсоюз), суд посчитал недоказанной цель истребования информации. Также суд отказал и в истребовании информации об увеличении норм выработки, мотивируя это отсутствием в заявлении членов профсоюза соответствующих фактов и указания на то, что таким образом нарушаются их права. Профсоюзы же, отмечается в определении, вправе истребовать только ту информацию, которая необходима им для защиты прав своих членов.

Последний приведенный довод суда опровергает оба его же аргумента. Запрос такой информации профсоюз осуществлял как раз в целях защиты прав своих членов, а выбор способа и объема защиты профсоюзная организация вправе определять самостоятельно, императивного ограничения на действия исключительно в рамках обращения, поступившего от состоящих в ней трудящихся, у нее нет. В связи с этим информация об оплате труда других работников (не заявителей и, вероятно, не членов соответствующего профсоюза) могла быть запрошена в целях проверки соблюдения работодателем принципа равной оплаты за труд одинаковой ценности (абз. 5 ч. 2 ст. 22 ТК РФ) и запрета дискриминации (ст. 3 ТК РФ). Сведения же об увеличении норм выработки прямо относятся к запросу заявителей.

Аналогично критически следует подойти и к мотивировке отказа в истребовании информации об улучшении условий труда на рабочем месте, которая сводится к отсутствию у профсоюзной организации права выходить за рамки обращения членов профсоюзов, то есть за рамки вопроса оплаты труда¹. Статья 19 Закона о профсоюзах не ограничивает профсоюзную организацию в осуществлении профсоюзного контроля только содержанием обращений членов профсоюзов.

Успешность истребования локальных нормативных актов через суд в связи с отказом работодателя предоставить их зависит от

¹ Апелляционное определение Свердловского областного суда от 08.05.2018 по делу № 33-8163/2018 // КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 26.09.2020).

разных обстоятельств. Так, в 2014 году Свердловский областной суд, частично удовлетворив требования профсоюзной организации, отказал лишь в истребовании штатного расписания, локального нормативного акта «Порядок расчета, согласования, начисления и выплаты премии работникам за реализацию проектов».

С отказом выдать локальный нормативный акт согласиться сложно, равно как и принять довод суда о том, что требования предоставить документы в этой части «сводятся к обоснованию нарушения прав профсоюзной организации и, сами по себе, не содержат сведений о совершении работодателем действий, затрагивающих интересы членов профсоюзов по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а также в области коллективных прав и интересов, которые требуют осуществления профсоюзного контроля. Тогда как взаимоотношения профсоюза и работодателя должны быть направлены на обеспечение баланса соответствующих конституционных прав и законных интересов сторон»¹.

Что же касается отказа в истребовании штатного расписания, то здесь основания у суда, возможно, имелись. В данном случае можно говорить о конституционном принципе запрета на злоупотребление правами в связи с тем, что работодатель предоставил выписку из штатного расписания, а само штатное расписание рассчитано на 3600 работников. Цель истребования этого документа определить сложно, можно ее лишь предположить — например, если работодатель сокращал численность или штат работников, и профсоюзной организации для защиты интересов своих членов понадобилась информация о вакантных должностях.

Такой аргумент был бы вполне обоснован. Например, он использовался профсоюзом, когда работодатель решил оспорить в суде предписание государственной инспекции труда одного из субъектов Российской Федерации, в соответствии с которым он был обязан предоставить профсоюзной организации штатное расписание. Профсоюзная организация указала в суде, что «штатное расписание необходимо ей в связи с увольнением члена профсоюза — оператора электронно-вычислительных машин и вычислительных машин 4 разряда», интересы которого не могут быть полноценно защищены без данного документа. При этом работодатель, обосновывая невозможность предоставить штатное расписание, ссылаясь на содержание

¹ Апелляционное определение Свердловского областного суда от 19.08.2014 по делу № 33-11093/2014 // КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 28.10.2020).

в нем персональных данных, хотя другие суды уже опровергали подобную позицию работодателей¹.

Суд и в данном случае не стал отменять предписание и отметил следующее: «Довод жалобы заявителя о том, что штатное расписание следует относить к документу, содержащему информацию о персональных данных работников предприятия, является несостоятельным, поскольку основан на неправильном толковании и применении норм материального права»².

Однако даже при использовании такого аргумента возможна ссылка на злоупотребление правом.

Так, работодатель следующим образом оценил обращение профсоюзной организации с иском об истребовании документов: «иск предъявлен с целью причинить вред ответчику, поскольку объем истребованных документов значительный, подготовка копий требует финансовых затрат и привлечения большого количества работников». Впринчем, такой довод судом принят не был.

Основанием для отказа в предоставлении документов явилось наличие в организации двух первичных профсоюзов. Суд справедливо не согласился с приведенным аргументом, объяснив свою позицию отсутствием правовых оснований для ограничения полномочий одной профсоюзной организации в связи с тем, что имеется и другая: «Наличие в ООО „Агрофирма «Северная»“ второй первичной профсоюзной организации „Солидарность“ не свидетельствует о неправомерности решения суда, поскольку это обстоятельство не может являться препятствием для осуществления истцом своих полномочий. Положения ст. ст. 29, 31 Трудового кодекса Российской Федерации, ч. 1 ст. 11 Закона РФ № 10-ФЗ от 12.01.1996 [Закона о профсоюзах], вопреки ошибочному мнению апеллянта, в данном случае не ограничивают право истца на получение документов по социально-трудовым вопросам в отношении работников (членов трудового коллектива), не являющихся членами профсоюзной организации либо являющихся членами другой профсоюзной организации»³.

¹ См., например: Апелляционное определение СК по гражданским делам Свердловского областного суда от 13.09.2012 по делу № 33-11543/2012 // КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 28.10.2020) ; Определение Санкт-Петербургского городского суда от 14.11.2011 № 33-16864 // КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 12.11.2020).

² Определение Верховного суда Республики Карелия от 27.01.2012 по делу № 33-242/2012 // КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 12.11.2020).

³ Апелляционное определение Свердловского областного суда от 09.04.2014 по делу № 33-4961/2014 // КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 12.11.2020).

Также вызывает интерес дело, в котором профсоюз обратился с иском в суд об истребовании большого объема документов. При этом в организации (ГБУЗ «Самарский областной наркологический диспансер») работал только один член соответствующего профсоюза, который в тот момент находился в отпуске по уходу за ребенком. Суд учел это обстоятельство, однако все же исковые требования были удовлетворены, пусть и частично: «Ссылки в жалобе ГБУЗ „СОНД“ на возможность отказа в удовлетворении заявленных профсоюзной организацией требований в полном объеме основаны на неправильном толковании норм материального права, регулирующих обязанности работодателя и полномочия профсоюзной организации при проведении профсоюзного контроля соблюдения индивидуальных и коллективных интересов работников, как и ссылки на то, что ППО СОЦПРОФ работников ГБУЗ „СОНД“ не представляет интересы большинства работников Диспансера»¹.

В 2006 году Свердловским областным судом было рассмотрено дело, где работодатель в качестве аргумента для отказа в предоставлении документов сослался на злоупотребление правом со стороны первичной организации Независимого профсоюза горняков шахты «Северопесчанская», хотя прямо на это не указывал. Работодатель сообщил следующее: «правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору, который в количестве 55 штук был направлен на шахту „Северопесчанская“, где К. [председатель первичной профсоюзной организации] может с ним ознакомиться. Изготавливать за счет предприятия еще 1 экземпляр для вручения бесплатно НПП не намерены»². И в этом случае суд не согласился с доводами работодателя.

Однако данное дело интересно другим. Профсоюзная организация истребовала сведения (список) о работниках, которые по состоянию здоровья не могут выполнять работу по трудовому договору. Суд первой инстанции удовлетворил исковые требования, суд же апелляционной инстанции усомнился в законности передачи сведений, составляющих врачебную тайну³.

¹ Апелляционное определение Самарского областного суда от 28.02.2013 по делу № 33-1485/2013 // КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 12.11.2020).

² Определение Свердловского областного суда от 09.11.2006 по делу № 33-7868/2006 // КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 12.11.2020).

³ См.: Федеральный закон от 21.11.2011 № 323-ФЗ (ред. от 02.07.2021) «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2011. № 48. Ст. 6724.

Этот вопрос действительно является неоднозначным. С одной стороны, усматривается интерес конкретного работника (не члена профсоюза) в сохранении его врачебной тайны, а с другой — профсоюз обязан защищать интересы своих членов. Работодателем является горнодобывающая организация, а значит, допуск к работе лиц, не прошедших медицинский осмотр, способен привести к негативным последствиям для членов профсоюза, если такие сотрудники не смогут выполнить свои обязанности и произойдет несчастный случай.

Из приведенного анализа судебной практики можно сделать вывод о том, что право профсоюзов на информацию нередко нарушается, а также об отсутствии единообразия в подходах судов к рассматриваемой проблеме.

Однако не всегда нарушения являются преднамеренными. В некоторых случаях права профсоюзов не соблюдаются из-за неоднозначного толкования действующего законодательства. Если обратиться к ст. 17 Закона о профсоюзах, то кроме описанных проблем можно выделить и отсутствие закрепленного срока предоставления информации, что позволяет работодателю не отвечать на запросы. Можно прийти к выводу о том, что нормы, описывающие право профсоюзов на информацию, требуют конкретизации в целях устранения пробелов в законодательном регулировании и исключения двойного толкования.

Таким образом, анализ судебной практики позволил выявить конкретные проблемы, связанные с предоставлением информации профсоюзным организациям для защиты прав и свобод их членов, а также с реализацией гарантий, обеспеченных профсоюзам действующим законодательством.

4.2. ПРАВО НА ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Профсоюзным организациям, как указывает ст. 2 Конвенции № 135 МОТ от 23 июня 1971 года «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях»¹, обеспечиваются на предприятии соответствующие возможности, позволяющие им быстро и эффективно выполнять свои функции. Это относится к законодательно закрепленному праву посещать органи-

¹ Конвенция № 135 Международной организации труда «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях» (заключена в г. Женеве 23.06.1971) // Бюллетень международных договоров. 2012. № 11. С. 5–8.

зации и рабочие места, где работниками являются в том числе и члены профсоюза (п. 5 ст. 11 Закона о профсоюзах).

Судебная защита нарушенного права на доступ к рабочему месту члена профсоюза представляется нецелесообразной, так как соответствующее решение суда будет получено спустя несколько месяцев. Это обстоятельство может сыграть решающую роль, например, если на рабочем месте члена профсоюза нарушены требования к микроклимату. Его характеристики чаще всего непостоянны, и необходимо своевременно осуществить соответствующие замеры, чтобы иметь основания обязать работодателя устранить нарушения требований охраны труда.

Тем не менее профсоюзные организации вынуждены прибегать к судебной защите, а также пользоваться другими способами восстановления своих нарушенных прав. Например, допустимо получение представления прокурора, которым на работодателя была бы возложена такая обязанность.

В 2012 году Свердловским областным судом рассмотрено требование профсоюзной организации об обжаловании бездействий прокурора: тот не согласился с необходимостью вынесения «представления и предостережения за отказ в допуске на рабочее место работника предприятия в целях проверки соблюдения требований законодательства об охране труда». Из фабулы дела следует, что, поскольку работодатель не допустил представителя профсоюзной организации к рабочему месту, тот обратился в прокуратуру, которая отказала в проведении проверки работодателя и принятии мер прокурорского реагирования.

В качестве обоснования таких действий представитель прокуратуры привел отсутствие документов, подтверждающих полномочия представителя профсоюзной организации на осуществление профсоюзного контроля. Возможно, этот аргумент допустимо было бы принять, однако представитель профсоюзной организации указал на имевшие место ранее факты неоднократного обращения в прокуратуру и предоставления соответствующих документов¹.

Спорные мотивировки при рассмотрении дел о защите прав профсоюзов встречаются достаточно часто. Так, например, при обращении председателя профсоюзной организации в суд с исковыми требованиями, часть из которых была связана с обязанием создать условия для допуска к рабочему месту члена профсоюза, он получил отказ в их

¹ Определение Свердловского областного суда от 02.02.2012 по делу № 33-1313/2012 // КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 12.11.2020).

удовлетворении. Обоснованием такого решения суд посчитал отсутствие доказательств факта нарушения прав.

Также аргументом в пользу отказа в удовлетворении исковых требований явилось истечение срока действия трудового договора с председателем соответствующей первичной профсоюзной организации¹. Такой аргумент кажется спорным, так как, по нашему мнению, только профсоюзная организация вправе определить полномочия ее председателя, а в суде эти полномочия способен подтвердить ее представитель, привлеченный в качестве третьего лица.

Получение постоянного пропуска для доступа к рабочему месту на территории предприятия также видится актуальной проблемой. Этот вопрос явился предметом рассмотрения Московского городского суда. Отказывая профсоюзной организации в понуждении работодателя обеспечить ее представителям доступ на рабочие места ее членов путем выдачи постоянно действующего пропуска, суд сослался на ст. 5 ТК РФ, посчитав локальные нормативные акты организации, к которым относится и приказ работодателя, утверждающий «Положение о пропускном и внутриобъектовом режиме», источниками права. Так как в указанном положении установлен порядок получения временных пропусков, разъяснил суд, основания для выдачи постоянного пропуска представителям профсоюзной организации отсутствуют. В этой связи в удовлетворении требования профсоюзной организации судом было отказано.

В то же время сам суд привел аргумент, который заставляет задуматься в обоснованности такого вывода: «для получения Г. разового пропуска для исполнения возложенных функций председателя месткома первичной профсоюзной организации ему необходимо предварительно обратиться к начальнику соответствующего структурного подразделения, в котором работают члены профсоюза»². Во-первых, этот вывод суда не обязывает работодателя выдать представителю профсоюзной организации пропуск для посещения рабочего места ее члена. Во-вторых, обращение к работодателю с просьбой о получении пропуска и его ответ требуют определенного времени. В такой ситуации актуальность проверки рабочего места существенно снижается.

¹ Апелляционное определение Московского городского суда от 16.10.2015 по делу № 33-21753/2015 // КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 12.11.2020); Определение Московского городского суда от 28.03.2016 № 4г-2783/2016 // КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 12.11.2020).

² Определение Московского городского суда от 26.01.2011 по делу № 33-2047 // КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 16.11.2020).

Апелляционным определением Красноярского краевого суда также было отказано в понуждении работодателя выдать постоянно действующий пропуск представителям профсоюза для проверки рабочих мест на территории предприятия. В этом случае судом была подробно рассмотрена мотивировка отказа работодателя, который для принятия решения запросил у профсоюзной организации информацию о ней самой, в том числе о трудоустроенных у работодателя членах профсоюза. Профсоюзная организация справедливо отказала в предоставлении таких сведений, сославшись на п. 5 ч. 2 ст. 10 Закона о персональных данных, запрещающий распространять «персональные данные члена общественного объединения без согласия последнего». Однако суд посчитал, что эти аргументы «не могут быть приняты во внимание судебной коллегией, поскольку положения вышеуказанного пункта ФЗ № 512 устанавливают условия обработки, а не предоставления либо распространения персональных данных членов общественного объединения»¹.

Если в подобных случаях прокуратура не проводит проверку, а судебная защита усложнена, то способы восстановления нарушенного права оказываются практически исчерпаны.

Однако не всегда получается воспользоваться даже такой возможностью. Например, представитель профсоюзной организации и одновременно работник предприятия обратился в суд с требованием, среди прочих, разблокировать электронный пропуск, который был заблокирован в связи с введением простоя². Суд не удовлетворил требование. Дело показательное именно тем, что работодатель может такими методами ограничить доступ представителя профсоюзной организации к рабочим местам ее членов.

Однако необходимо согласиться с мотивировкой суда, которая сводится к тому, что истец не обращался к работодателю с просьбой выдать ему иной пропуск и не пытался попасть на территорию организации. Действительно, работодатель не обязан для осуществления профсоюзной деятельности разблокировать пропуск, который был выдан истцу именно как работнику, а не как члену профсоюза.

Хотя значительные риски есть и в том случае, когда представитель профсоюзной организации все-таки пользуется пропуском, выдан-

¹ Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 26.02.2014 по делу № 33-1841/14, А-13 // КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 16.11.2020).

² Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 30.06.2014 по делу № 33-6186/2014 // КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 16.11.2020).

ным ему как работнику. Например, председатель первичной профсоюзной организации отказывался перед началом смены сдавать свой пропуск, обосновывая это тем, что ему необходимо попадать на другие рабочие места, где трудятся члены профсоюза¹. Обязанность сдавать пропуск была установлена локальными нормативными актами работодателя, в связи с чем последний неоднократно привлекал председателя первичной профсоюзной организации к дисциплинарной ответственности.

Указанный председатель обратился в суд с иском о признании незаконными распоряжений работодателя о наложении дисциплинарных взысканий, но суд посчитал его нарушившим дисциплину труда и отказал в удовлетворении исковых требований. Свое решение суд мотивировал не только тем, что формально не были соблюдены положения локальных нормативных актов работодателя, но и собственным толкованием п. 5 ст. 11 Закона о профсоюзах.

Так, суд пришел к следующему выводу: «по смыслу данной правовой нормы такое право предоставляется представителям профсоюзных организаций, не являющимся работниками соответствующих организаций, в свое же рабочее время уставные задачи профсоюза истец вправе реализовывать только по согласованию с работодателем, однако такого соглашения между сторонами не заключалось». Выводы суда не в полной мере согласуются с требованиями законодательства, так как анализируемая статья не устанавливает различий между работниками и лицами, не работающими на соответствующем предприятии.

Суд приводит обоснование применения дисциплинарного взыскания, которым должен был воспользоваться работодатель: представитель профсоюзной организации в рабочее время обязан выполнять свою трудовую функцию, а не осуществлять профсоюзную деятельность, если для этого нет достаточных оснований. Истец же привлечен к дисциплинарной ответственности лишь за отказ сдать пропуск — полагаем, что такое наказание несоразмерно совершенному проступку.

Заслуживает упоминания еще один пример. Центральный районный суд Тольятти отказал в удовлетворении исковых требований о восстановлении на работе, отмене дисциплинарных взысканий. Как следует из дела, дисциплинарное взыскание в виде увольнения истец

¹ Апелляционное определение Самарского областного суда от 20.03.2018 по делу № 33-2298/2018 // КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 16.11.2020).

получил потому, что допустил представителя профсоюзной организации на свое рабочее место без оформления для того разового пропуска. Таким образом были нарушены требования локального нормативного акта о пропускном режиме в организации¹.

Другая важная для профсоюзных организаций гарантия — соблюдение их права на получение в бесплатное пользование необходимых для деятельности оборудования, помещения, транспортных средств и средств связи в соответствии с коллективным договором, соглашением (ч. 1 ст. 28 Закона о профсоюзах, ст. 377 ТК РФ).

Примером разрешения споров, связанных с защитой этого права, является дело, рассмотренное Верховным Судом РФ в 2009 году. На предприятии, где уже функционировала профсоюзная организация и был заключен коллективный договор, появилась вторая профсоюзная организация, представители которой потребовали от работодателя предоставить им помещение и обеспечить иные условия, необходимые для деятельности. При этом работодатель уже выделил помещение для первичной профсоюзной организации, образованной ранее.

Верховный Суд РФ, истолковав указанные нормы законодательства, пришел к следующему выводу: «возложенная на работодателя обязанность по созданию условий для осуществления деятельности выборных органов первичных профсоюзных организаций не означает, что каждой из существующих на предприятии первичных профсоюзных организаций должны быть предоставлены обособленные помещения для проведения заседаний, места для размещения информации, средства связи и пр.». Суд предложил двум организациям разрешить вопрос об использовании помещения на основании принципов взаимного уважения и социального партнерства².

Аналогичные дела рассматривались судебными органами неоднократно, и в результате жалоба на неконституционность ч. 2 ст. 377 ТК РФ поступила в Конституционный Суд РФ. В своем решении он указал следующее: «Сообразно с требованиями Конституции Российской Федерации и международных правовых актов законодатель, закрепив в пункте 1 статьи 2 Федерального закона „О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности“ равенство прав

¹ Решение Центрального районного суда г. Тольятти от 03.08.2017 по делу № 2-1538/2017 // КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 16.11.2020).

² Определение Верховного Суда РФ от 18.06.2009 № 46-В09-9 // КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 16.11.2020).

всех профсоюзов, предоставил равные возможности для представителей профсоюзов на всех уровнях социального партнерства, в том числе локальном, и возложил на работодателя обязанность создавать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями (статья 32 Трудового кодекса Российской Федерации)»).

Проанализировав ч. 2 ст. 377 ТК РФ, Конституционный Суд РФ сделал следующий вывод: «Приведенное нормативное положение носит гарантийный характер. В силу равенства прав профсоюзов оно предполагает обеспечение всем действующим у работодателя профсоюзным организациям равных возможностей использования соответствующего помещения, а также оргтехники, средств связи и необходимых нормативных правовых документов, вследствие чего не может расцениваться как нарушающее их права»¹.

Завершить рассмотрение гарантий деятельности профсоюзных организаций логично будет анализом ситуаций, касающихся перечисления профсоюзных взносов. Согласно п. 3 ст. 28 Закона о профсоюзах работодатель обязан бесплатно и без задержек перечислять из заработной платы работников профсоюзные взносы на счет профсоюзной организации.

Это наиболее простое для судебной защиты право профсоюзов, и профсоюзы активно к ней прибегают. Однако сложности возникают и при рассмотрении указанной категории споров, причем нередко они вызваны действиями работодателя.

Приведем решение суда по делу, в материалах которого можно увидеть наиболее часто встречающиеся проблемы, связанные с взысканием профсоюзных взносов².

Так, суд не согласился с доводом работодателя об отсутствии информации о вхождении первичной профсоюзной организации в состав территориальной организации в связи с наличием выписки из реестра соответствующей территориальной организации профсоюза. На этом основании суд правомерно признал территориальную организацию профсоюза истцом по иску о взыскании профсоюзных взносов.

¹ Определение Конституционного Суда РФ от 28.11.2019 № 3164-О // КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 16.11.2020).

² Решение Арбитражного суда города Санкт-Петербурга и Ленинградской области от 08.07.2017 года по делу № А56-29620/2017 // КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 16.11.2020).

Суд также не опроверг действительность акта сверки взаимных расчетов, подписанного главным бухгалтером ответчика. Ссылаясь на п. 1 ст. 182 ГК РФ¹, суд указал, что «сделка, совершенная одним лицом (представителем) от имени другого лица (представляемого) в силу полномочия, основанного на доверенности, указании закона либо акте уполномоченного на то государственного органа или органа местного самоуправления, непосредственно создает, изменяет и прекращает гражданские права и обязанности представляемого. Полномочие может также явствовать из обстановки, в которой действует представитель (продавец в розничной торговле, кассир и т. п.), в частности из наличия у него доступа к печати представляемого лица и нахождения его на рабочем месте».

В рассматриваемом деле акт сверки был не только подписан главным бухгалтером, но и скреплен печатью ответчика, что свидетельствует о наличии у данного лица необходимых полномочий. Кроме того, суд подчеркнул, что доказательств утраты печати либо неправомерного распоряжения печатью третьими лицами работодатель не представил, о фальсификации актов не заявил, содержащиеся в актах сведения документально не оспаривались, о назначении экспертизы ответчик не ходатайствовал.

Применил суд и разъяснения Президиума Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации² о том, что споры между профсоюзными организациями и работодателями по поводу перечисления профсоюзных взносов подведомственны арбитражным судам и подлежат рассмотрению по общим правилам искового производства. Это подтверждает отсутствие коллективного трудового спора, который арбитражным судом рассмотрен быть не может.

Истолковав указанные разъяснения Высшего Арбитражного Суда РФ, суд отметил следующее: «поскольку членские профсоюзные взносы из заработной платы работников подлежат после ее выплаты немедленному перечислению на счет профсоюзной организации, они не могут рассматриваться как собственное имущество работодателя». Из этого суд сделал вывод о возможности признать удержанные

¹ Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ (ред. от 16 декабря 2019 г.) // Российская газета. 1994. 8 дек. № 238–239.

² Информационное письмо Президиума ВАС РФ от 30.12.2004 № 87 «О некоторых вопросах, возникающих при рассмотрении арбитражными судами дел, связанных с перечислением работодателями профсоюзным организациям сумм членских профсоюзных взносов из заработной платы работников» // Вестник Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации. 2005. № 3.

профсоюзные взносы неосновательным обогащением работодателя и в соответствии со ст. 1102, 395 ГК РФ взыскал проценты.

В этой связи сами рассмотренные дела хоть и указывают на несоблюдение работодателями требований действующего законодательства, однако не позволяют вести полную статистику нарушенных прав профсоюзов, что указывает на латентный характер таких нарушений.

4.3. ЗАЩИТА ПРОФСОЮЗАМИ ПРАВ И СВОБОД РАБОТНИКОВ В РОССИИ

В целях стабилизации социально-трудовых отношений Конституция РФ и ТК РФ гарантируют работникам безопасные условия труда. Для реализации этих гарантий профсоюзы наделены правом активно участвовать в решении проблем в области охраны труда, формировании государственных программ и разработке нормативных правовых и иных актов, регламентирующих соответствующие вопросы (ст. 20 Закона о профсоюзах).

В Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года поставлена задача сократить уровень смертности и травматизма от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Чтобы решить эту задачу, следует перейти к системе управления профессиональными рисками в сфере охраны труда. Необходимые мероприятия включают в том числе информирование работников о наличии рисков, создание системы выявления, оценки и контроля таких рисков. Также планируются мероприятия, направленные на экономическую мотивацию работодателей в части улучшения условий труда¹.

Нужно отметить, что анализ деятельности профсоюзных организаций показал их особое внимание к проблемам, связанным с охраной труда. Так, в постановлении исполкома Общероссийского профсоюза авиационных работников от 16 июля 2020 года представлена информация о выполнении резолюции V съезда профсоюзной организации в сфере охраны труда. Из Постановления следует, что одним из приоритетных вопросов в области охраны труда для профсоюза является содержание коллективных договоров и соглашений, где должны быть

¹ Указ Президента РФ от 09.10.2007 № 1351 (ред. от 01.07.2014) «Об утверждении Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года» // СЗ РФ. 2007. № 42. Ст. 5009.

предусмотрены меры, направленные на снижение травматизма, профессиональных заболеваний, уменьшение количества рабочих мест с неблагоприятными условиями труда.

Кроме того, в документе определена необходимость особой подготовки тех представителей профсоюзов, которые входят в состав комиссий, проводящих специальную оценку условий труда, а также уполномоченных по охране труда. Обращается внимание на важность перехода к управлению профессиональными рисками на рабочих местах.

В условиях повышения требований к охране труда профсоюзным организациям рекомендовано при осуществлении контроля за выполнением этих требований делать акцент на профилактической составляющей, а защиту прав работников на здоровые и безопасные условия труда считать приоритетной задачей¹.

Профсоюз работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения Российской Федерации отмечает, что уровень профессиональных заболеваний имеет тенденцию снижаться. Тем не менее его показатели по-прежнему остаются высокими. Ежегодно более чем у 300 работников предприятий обнаруживаются профессиональные заболевания. В этой связи ЦК Профсоюза регулярно рассматривает законопроекты, содержащие меры по улучшению охраны труда и окружающей среды. Замечания к ним направляются в Российскую трехстороннюю комиссию, Комитет Государственной Думы по труду, социальной политике и делам ветеранов, а также в органы исполнительной и законодательной власти².

Из Информации об итогах работы комитетов Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации в 2019 году следует, что комиссии по охране труда в основном проводили проверки в связи с жалобами и заявлениями работников. Помимо этого, по-

¹ Постановление Исполнительного комитета Общероссийского профсоюза авиационных работников от 16.07.2020 № 8-2 «О ходе выполнения резолюции V съезда ОПАР „Охрана труда — важнейший фактор сохранения жизни и здоровья авиарботников!“» // Общероссийский профсоюз авиационных работников. URL: <http://tskopar.ru/index.php/okhrana-truda/2512-17-iyulya-2020-g-postanovlenie-ispolkoma-opar-o-khode-vypolneniya-rezolyutsii-v-s-ezda-opar-okhrana-truda-vazhnejshij-faktor-sokhraneniya-zhizni-i-zdorovya-aviarabotnikov> (дата обращения: 16.11.2020).

² Административный регламент по рассмотрению разногласий по вопросам проведения СОУТ // Профсоюз работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения Российской Федерации. URL: <http://profasm.ru/> (дата обращения: 16.11.2020).

стоянно осуществлялась консультационная помощь, опять же в связи с обращениями членов профсоюзов и других работников.

В 2019 году технической инспекцией труда названного профсоюза было проведено 1,5 тыс. проверок соблюдения законодательства в сфере охраны труда, в ходе которых было выявлено 3,5 тыс. нарушений прав работников. Для устранения допущенных нарушений работодателям были направлены соответствующие акты. В качестве примера укажем некоторые данные о проведенных проверках и выявленных нарушениях.

Таблица 3

Выявленное нарушение	Количество проверок	Количество нарушений
Вопросы регулирования труда женщин и молодежи	292	191
Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты	481	301
Соблюдение работодателями установленного порядка проведения обязательных медицинских осмотров	19	12

Также, отмечается в документе, продолжается работа по назначению внештатных технических инспекторов труда¹.

Следует отдельно остановиться на такой важной проблеме, как домогательство и притеснение на рабочем месте.

28 апреля 2020 года, во Всемирный день охраны труда, Ленинградская федерация профсоюзов провела традиционную конференцию по охране труда, на которой, помимо вопросов производственного травматизма и пандемии, обсуждалась тема притеснения на рабочем месте (харассмента). Харассмент (от *англ.* harassment) означает оскорбление, притеснение, агрессию; совершение каких-либо действий в отношении определенного лица без его согласия. В России, отметили участники конференции, работники редко обращаются с такими жалобами в соответствующие органы, и разрешению конфликтов на местах во многом могут поспособствовать первичные профсоюзные организации.

В 2019 году на 108-й сессии Международной конференции труда были приняты Конвенция об искоренении насилия и домогательства

¹ Информация об итогах работы комитетов Профсоюзов по охране труда в 2019 году : Приложение № 1 к постановлению президиума профсоюза от 27.03.2020 г. № 25-2-4 // Общероссийский профессиональный союз работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации. URL: <http://prgu.ru/oxrana-truda-i-zdorovya/> (дата обращения: 16.11.2020).

в сфере труда¹ и сопутствующая Рекомендация. Последняя содержит определенные запреты и рекомендует ввести комплексную систему профилактических мер и мониторинг негативных эпизодов, а также обеспечить защиту жертв насилия и домогательств. Этим содержание Рекомендации не исчерпывается: она, помимо прочего, предусматривает и наказание виновных лиц. В документе подчеркивается, что важную роль в решении проблемы может сыграть не только судебно-административная система, но и образовательные учреждения, а также средства массовой информации².

X съезд Конфедерации труда России обратился к правительству страны и Российскому союзу промышленников и предпринимателей с призывом поддержать принятие Конвенции и обеспечить ее скорейшую ратификацию и имплементацию ее положений и норм в российское законодательство. Однако правительственная часть делегации Российской Федерации воздержалась при голосовании, объяснив это тем, что позиции всех сторон были недостаточно учтены. Вместе с тем члены делегации признали, что «искоренение насилия и домогательств в сфере труда вносит важный вклад в обеспечение достойного труда для всех, более полное соблюдение прав человека и уважение человеческого достоинства»³.

«ФНПР считает, что новая Конвенция МОТ может стать еще одним барьером от беззакония в сфере труда, внесет свою лепту в борьбу профсоюзов за обеспечение достойного труда, соблюдение прав человека и уважение человеческого достоинства. Наша задача — способствовать скорейшей ратификации конвенции для последующего внесения поправок в Трудовой кодекс, соглашения и коллективные договоры; добиваться включения требований конвенции во внутренние регламенты предприятий для применения при необходимости дисциплинарных мер воздействия на нарушителей установленных морально-этических норм на рабочих местах»⁴.

¹ Конвенция № 190 Международной организации труда «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда» [рус., англ.] (заключена в г. Женеве 21.06.2019) // КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 16.11.2020).

² Рекомендация № 206 Международной организации труда «Рекомендация об искоренении насилия и домогательств в сфере труда» [рус., англ.] (принята в г. Женеве 21.06.2019 на 108-й сессии Генеральной конференции МОТ) // КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 16.11.2020).

³ Резолюция X съезда Конфедерации труда России «За гендерное равенство в сфере труда». Москва, 18 мая 2019 года. URL: <http://www.ktr.su/x-congress/detail.php?ID=6327>.

⁴ Профсоюзы предлагают принять механизм защиты от насилия и домогательств. URL: <http://sakhaprofs.org/news/profsoyuzu-predlagayut-prinyat-mexanizm-zashhity-ot-nasiliya-i-domogatelstv/>.

Домогательства в трудовой сфере не являются проблемой какой-либо отдельно взятой страны. Согласно Ежегодному глобальному индексу прав человека, опубликованному Международной конфедерацией профсоюзов, с домогательствами хотя бы однажды сталкивались от 40 до 50 % трудящихся¹. Не является исключением и Россия. По данным исследования, проведенного профсоюзами, Центром социально-трудовых прав и учеными НИУ ВШЭ, почти 30 % российских граждан свидетельствуют о наличии на рабочих местах гендерного насилия. В исследовании отмечается, что эта цифра существенно занижена, так как многие жертвы домогательств не обращаются за помощью в соответствующие органы².

Необходимость ратификации Конвенции об искоренении насилия и домогательства в сфере труда обсуждалась и на заседании Российской трехсторонней комиссии, где участники пришли к выводу, что домогательства в сфере труда следует рассматривать в рамках уголовного законодательства в связи с тем, что указанные действия выходят за рамки трудовых правоотношений.

Сегодня в России от сексуальных домогательств защищает только одна статья уголовного закона — «Понуждение к действиям сексуального характера» (ст. 133 УК РФ)³. В судебной практике эта норма применяется крайне редко, так как понуждение в данном случае предполагает угрозы и шантаж. Содержанием домогательства на рабочем месте является более широкий спектр действий виновного лица. Европейский парламент в 2002 году определил это понятие как нежелательное для объекта поведение, которое связано с половой принадлежностью человека и направлено на оскорбление его достоинства или создание вокруг него климата шантажа, враждебности, унижительной или оскорбительной ситуации. Считается, что харассмент является одним из утонченных методов дискриминации и злоупотребления властью. Таким образом, можно сделать вывод, что, по сути, охрану достоинства и запрет обращения, унижающего человеческое достоинство, в нашей стране гарантирует только Конституция.

Профсоюзы играют ключевую роль в повышении осведомленности как среди своих членов, так и среди работников, не являющихся таковыми, о проблеме сексуальных домогательств, активно

¹ <https://www.svoboda.org/a/30002032.html> (дата обращения: 28.10.2021).

² <https://www.kommersant.ru/doc/4004333> (дата обращения: 16.08.2019).

³ Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 01.07.2021) // КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_10699/ (дата обращения: 30.07.2021).

способствуют их предотвращению, а также обсуждению политики и соглашений, устанавливающих процедуры подготовки и рассмотрения жалоб по этим вопросам. В докладе Международного бюро труда о насилии над мужчинами и женщинами на рабочих местах было подчеркнuto, что между обеспечением достойных условий труда, отсутствием дискриминации и гарантией профсоюзной защиты, с одной стороны, и предотвращением домогательств в отношении женщин и мужчин в данной сфере — с другой, существует тесная связь¹.

В целом усилия, направленные на защиту жизни, здоровья и обеспечение нормальных условий труда, являются не чем иным, как виктимологической деятельностью, активным субъектом которой мы считаем профессиональные союзы.

Виктимология, или наука о жертве, бесспорно, является достаточно перспективной для современного общества областью исследований. Изучая основные категории и идеи дисциплины, а также историю ее развития, Д. В. Ривман в свое время обратил внимание общества на реальное существование только криминальной виктимологии и отметил, что виктимологические исследования некриминального направления в начале XXI века всего лишь обозначились². Бесспорным является вывод автора о том, что «сама идея виктимологии, ее концептуальная основа имели источники, изначально сформировавшиеся на криминальной фактологии»³.

Сегодня положение дел существенно изменилось. Следует отметить активность ученых в исследовании тех или иных аспектов виктимологии, в том числе некриминального характера. Так, к этой дисциплине обратились специалисты в сфере медицины, психиатрии, педагогики и других наук.

В настоящее время виктимология синтезирует знания о жертвах как криминального, так и некриминального характера, а именно виктимологию:

- криминальную;
- травмальную;
- катастроф, экологических и стихийных бедствий;
- быта;

¹ <http://www.industrial-union.org/ru/pochemu-profsoyuzy-dolzny-borotsya-protiv-nasiliya-i-domogatelstv-v-otnoshenii-zhenshchin> (дата обращения: 20.08.2019).

² Ривман Д. В., Устинов В. С. Виктимология. СПб. : Юридический центр — Пресс, 2000. С. 7.

³ Там же.

- киберугроз;
- охраны труда и др.

Под виктимологической деятельностью мы понимаем особый вид социальной деятельности, который характеризуется наличием сознательной и мотивированной направленности на удовлетворение общесоциальных потребностей и ориентированностью на достижение конечной цели, заключающейся в защите от противоправных посягательств. Осуществляется такая деятельность специальными субъектами посредством определенных форм и средствами, одобряемыми государством¹. Рассуждая о значении и способах реализации виктимологической деятельности, мы сосредоточимся на исследовании роли отдельных субъектов в ее осуществлении.

Следует отметить, что виктимологическая деятельность заключается не только в защите от противоправных посягательств, но также в систематической и интенсивной их профилактике. В чем же состоит отличие профилактики от защиты? Согласно определениям, содержащимся в словарях, профилактика предполагает совокупность мероприятий, которые предупреждают противоправные действия и целью которых является укрепление, сохранение нормального состояния или порядка в обществе. Защита же предполагает предохранение от чего-либо, ограждение от посягательств, враждебных действий либо опасности².

Определение понятия «виктимологическая профилактика» является содержанием всех известных учебников и учебных пособий по криминологии и виктимологии. Поэтому особый интерес для нас представляет понятие «виктимологическая защита», которое до сих пор в литературе не имеет единого содержания. Учитывая изложенное, мы предлагаем считать, что виктимологическая защита осуществляется в рамках определенной деятельности органов государственной власти, коммерческих и некоммерческих организаций, образовательных учреждений и граждан. Она ориентирована на формирование правосознания, норм субъективного ценностного отношения, признание правовых норм как обязывающих к определенному поведению, создание законодательной и финансовой базы в целях

¹ Громова О. Н. Виктимологическая деятельность как основа профессиональной виктимологической компетентности будущего специалиста для экономической сферы // Современные проблемы науки и образования. 2015. № 3. URL: <http://www.science-education.ru/123-20016> (дата обращения: 30.08.2018).

² Современный толковый словарь русского языка / гл. ред. С. А. Кузнецов. СПб.: Норинт, 2004. С. 186; Ожегов С. И. Словарь русского языка / под ред. Н. Ю. Шведовой. М.: Русский язык, 1987. С. 543.

проведения мероприятий, направленных на оздоровление материального положения потерпевшей стороны¹.

Таким образом, виктимологическую профилактику и защиту фактически осуществляют органы государственной власти, местного самоуправления, общественные организации, юридические и физические лица. Как уже отмечалось, по нашему мнению, профессиональные союзы выступают одним из активнейших субъектов виктимологической деятельности. Благодаря их усилиям, направленным на защиту прав и интересов работников, становится возможной реализация государственной политики в области регулирования трудовых отношений. В частности, профессиональные союзы следят за своевременной выплатой заработной платы, ее размером, что имеет огромное социально-политическое значение, так как эти аспекты являются решающим фактором, влияющим на уровень жизни населения.

В основном правозащитная работа профсоюзов осуществляется в следующих направлениях:

- проверка соблюдения работодателями трудового законодательства;
- внесудебная, досудебная и судебная защита трудовых прав и законных интересов работников;
- правовая экспертиза проектов законов и иных нормативных правовых актов, затрагивающих права и законные интересы членов профсоюзов;
- консультативная и разъяснительная работа.

Глубокая девиктимизация процессов в области нарушений, связанных с оплатой труда, осуществляется профсоюзами посредством инициирования проверок соблюдения работодателями соответствующих положений трудового законодательства. К примеру, проверки жалоб работников на отсутствие своевременных и в полном объеме выплат заработной платы, переговорные процессы, воздействие на обязанных лиц, как правило, приводят к положительному результату. В редких случаях частичная невыплата заработной платы более чем за три месяца из корыстной или иной личной заинтересованности заканчивается привлечением руководителя организации, другого работодателя к уголовной ответственности по ст. 145.1 УК РФ.

¹ Громова О. Н., Рыжова Н. И. Виктимологическая профилактика и защита как основа профессиональной виктимологической подготовки специалистов для новой экономики // Мир науки, культуры, образования. 2015. № 1. С. 8–13.

Так же требовательно профессиональные союзы относятся к охране и улучшению условий труда, тесно взаимодействуя по этому вопросу с соответствующими государственными органами, работодателями, работниками и их представителями.

Анализ, проведенный коллективом авторов Санкт-Петербургского Гуманитарного университета профсоюзов, показал, что около 70 % трудоспособных граждан имеют серьезные патологии здоровья. Настораживают и показатели, свидетельствующие о наличии производственного травматизма с тяжелыми последствиями. В связи с этим Федерация независимых профсоюзов России, руководствуясь положениями Конвенции № 187 МОТ «Об основах содействия передовой организации охраны труда на национальном уровне», стала инициатором разработки системы управления охраной труда в Российской Федерации¹.

Подобные меры являются профилактическими и противодействуют совершению противоправных деяний, так как согласно ст. 143 УК РФ в отношении обязанных лиц за нарушение требований охраны труда наступает уголовная ответственность. Кроме того, такая деятельность способствует виктимологической профилактике и защите.

Взаимодействие с органами государственной власти и местного самоуправления — одна из эффективных форм защиты прав членов профсоюзных организаций и трудящихся, которые таковыми не являются. Участие профсоюзов в разработке, рассмотрении проектов законов и иных нормативных правовых актов соответствует их уставным целям и задачам в отстаивании и защите социально-экономических, трудовых прав работников².

Участие профсоюзов в профилактике виктимизации населения основано на принципах общественного самоуправления. Как показывает анализ зарубежного опыта, виктимологическая деятельность общественных организаций (в том числе профессиональных союзов) является наиболее эффективной по сравнению с иными мерами виктимологической профилактики и защиты. Это обусловлено не только социальной активностью граждан, но и тем, что профессиональные союзы имеют возможность влиять на законодательный орган в ходе разработки и принятия законов и иных нормативных правовых актов.

¹ Профсоюзы на защите социально-трудовых прав работников: опыт Федерации профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области / науч. ред. А. С. Запесоцкий. СПб. : СПбГУП, 2018. С. 38.

² Судебная практика разрешения социально-трудовых споров в современной России / науч. ред. А. С. Запесоцкий. СПб. : СПбГУП, 2018. С. 61.

Актуальность развития виктимологической защиты, осуществляемой профессиональными союзами, вызвана необходимостью профилактической деятельности в целях отстаивания трудовых прав граждан.

4.4. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЯ ПРАВ ПРОФСОЮЗОВ

Анализируя гарантии прав российских профсоюзов, профессор И. О. Снигирева четко разграничивает такие понятия, как «охрана прав профсоюзов» и «защита прав профсоюзов».

Охрана прав профсоюзов, считает автор, состоит в предупреждении их нарушений. В первую очередь это касается устранения причин, способствующих нарушению прав профсоюзов, принятия превентивных мер, обязывающих соответствующих субъектов соблюдать права профсоюзов, а также устранения препятствий при реализации их прав.

Защита включает в себя принудительные меры, направленные на реализацию и восстановление нарушенного права. И, что немаловажно для беспрепятственного осуществления прав профсоюзов, в рамках защиты применяются меры наказания виновных¹.

Ответственность за нарушение прав профсоюзов гарантирована ст. 30 Закона о профсоюзах, а также предусмотрена ст. 378 ТК РФ. Указанная норма закона определяет в качестве субъектов ответственности должностных лиц государственных органов, органов местного самоуправления, работодателей, должностных лиц объединений работодателей — при наличии противоправных действий все они подвергаются дисциплинарным, административным и уголовным наказаниям.

Отдельно в статье обозначена дисциплинарная ответственность (вплоть до увольнения) должностных лиц, нарушающих законодательство о профсоюзах либо действующих вопреки обязательствам, взятым в рамках коллективного договора или соглашения. Потребовать привлечь к дисциплинарной ответственности таких лиц вправе органы общероссийских профсоюзов, объединений (ассоциаций) профсоюзов, первичных профсоюзных организаций. Помимо этого, указанные органы вправе требовать от работодателя расторжения трудового договора с должностным лицом, нарушающим законодатель-

¹ Снигирева И. О. Гарантии прав российских профсоюзов // Труд и социальные отношения. 2013. № 9. С. 81.

ство о профсоюзах или не выполняющим взятых на себя обязательств по коллективному договору, соглашению.

Дисциплинарные взыскания применяются в соответствии с положениями ТК РФ. В этом документе отдельно прописано привлечение к дисциплинарной ответственности руководителей организации или ее структурного подразделения, а также их заместителей по требованию представительного органа работников (ст. 195 ТК РФ). Таким представительным органом чаще всего выступают профсоюзы. В этом случае условие привлечения к дисциплинарной ответственности является обязанностью работодателя, тогда как по общему регламенту (ст. 192 ТК РФ) при совершении сотрудником дисциплинарного проступка привлечь его к ответственности — право работодателя, но не обязанность.

Наступление для виновного дисциплинарной ответственности является наиболее востребованным способом защиты прав профсоюзов. Это отчетливо показывает анализ работы профсоюзов по обеспечению гарантий прав их актива и рядовых членов за 2014–2015 годы.

Например, Министерством труда, занятости и социальной защиты населения Республики Татарстан было применено дисциплинарное взыскание в отношении исполняющего обязанности директора ГАУСО «Дербышкинский дом-интернат для умственно отсталых детей» (Казань) по требованию профсоюза о привлечении к дисциплинарной ответственности должностного лица в рамках ст. 195 ТК РФ. Взыскание представляло собой выговор за нарушение права профсоюза на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

В школе-интернате поселка Березовый (Хабаровский край) фиксировалось систематическое нарушение трудовых прав членов профсоюза, игнорирование руководством учреждения выборного профсоюзного органа как социального партнера. Председатель первичной профсоюзной организации неоднократно требовал от директора школы устранить нарушения трудовых прав работников, в том числе в части заработной платы, распределения должностных обязанностей, режима труда и т. д. Хабаровский краевой комитет Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по факту нарушений трудового законодательства обратился в Министерство образования и науки Хабаровского края, и директор школы-интерната был уволен с должности.

Волоколамская районная организация того же профсоюза направила в Управление по образованию администрации Волоколамского муниципального района Московской области требование о привлечении к дисциплинарной ответственности директора МБОУ «Гимназия № 1 Волоколамского муниципального района Московской области». Основанием требования стало систематическое нарушение трудового законодательства в учреждении и отсутствие согласованного графика отпусков. Директор был привлечен к дисциплинарной ответственности.

В Сергиево-Посадском муниципальном районе Московской области по требованию районной профсоюзной организации названного профсоюза привлечены к дисциплинарной ответственности заведующие МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 37» и МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 63». Нарушения в этих детских садах выражались в отсутствии коллективных договоров, Правил внутреннего трудового распорядка и должностных обязанностей в трудовых договорах работников.

В Забайкальском крае зафиксировано четыре требования о привлечении руководителей образовательных организаций к ответственности по ст. 195 ТК РФ, направленных работодателям Забайкальской краевой организацией профсоюза. Так, директору МОУ СОШ № 43 г. Б. пришлось ответить за неисполнение решения суда о выплате недоначисленной заработной платы.

Привлечь к ответственности за нарушение прав профсоюзов может также суд. Закон о профсоюзах гарантирует судебную защиту их прав, которая осуществляется по заявлению прокурора, исковому заявлению или жалобе соответствующего органа профсоюза, первичной профсоюзной организации (ст. 29).

Правила подсудности этой категории дел в ряде случаев разъяснил Президиум Высшего Арбитражного Суда РФ, указав, что споры профсоюзов с работодателем по поводу неперечисления или несвоевременного перечисления на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов, удержанных из заработной платы работников, по сути являются экономическими, поскольку имеют экономическое содержание. Статья 1 Арбитражного процессуального кодекса Российской Федерации указывает на то, что экономические споры между юридическими лицами относятся к компетенции арбитражного суда. А поскольку органы профсоюзов, первичные профсоюзные организации являются юридическими лицами, то споры, связанные с неисполнением или несвоевременным исполнением

обязательств работодателей по перечислению профсоюзных взносов, подведомственны арбитражному суду¹.

Государственный надзор за соблюдением прав профсоюзов в Российской Федерации осуществляет прокуратура в силу возложенных на нее функций по обеспечению верховенства закона, единства и укрепления законности, защиты прав и свобод человека и гражданина, а также охраняемых законом интересов общества и государства².

Помимо государственного контроля профсоюзы вправе осуществлять собственный контроль за тем, чтобы работодатели организаций, независимо от их организационно-правовых форм, а также работодатели, являющиеся физическими лицами, соблюдали трудовое законодательство и законодательство о профсоюзах. Профсоюзам предоставлено право направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений. Для работодателей же рассматривать представления и устранять нарушения — это обязанность, так же как и в недельный срок со дня получения представления проинформировать соответствующий профсоюзный орган о полученных результатах и принятых мерах.

Для осуществления такого контроля общероссийским профсоюзам и их объединениям, межрегиональным и территориальным объединениям (ассоциациям) организаций профсоюзов предоставлено право создавать правовые инспекции труда. Их полномочия определяются в положениях, которые создаются на основе типового положения о правовой инспекции труда соответствующего общероссийского профсоюза и утверждаются им (ст. 370 ТК РФ).

Также нужно отметить, что государство обязано обеспечивать членам профсоюзных организаций надлежащую защиту против дискриминационных действий. Это следует из ст. 2, 3 Конвенции № 87 МОТ «Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию», подп. в п. 2 ст. 1 Конвенции № 98 МОТ «Относительно применения принципов права на организацию и на ведение коллективных договоров», ст. 1, 2 Конвенции № 135 МОТ «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых

¹ Информационное письмо Президиума ВАС РФ от 09.01.1998 № 25 «О подведомственности арбитражным судам споров профсоюзных организаций о взыскании с юридических лиц — работодателей, не перечисливших на счет профсоюзных организаций членские профсоюзные взносы, удержанные из заработной платы работников» // Вестник Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации. 1998. № 5.

² Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 (ред. от 01.07.2021) «О прокуратуре Российской Федерации» // Российская газета. 1995. 25 нояб. № 229.

им возможностях», п. а ст. 28 Европейской социальной хартии (пересмотренной)¹.

Как уже упоминалось, в качестве способов обеспечения такой защиты в ч. 1 ст. 30 Закона о профсоюзах определяется, помимо дисциплинарной, административная и уголовная ответственность для должностных лиц государственных органов, органов местного самоуправления, работодателей, должностных лиц их объединений (союзов, ассоциаций). «При отсутствии официальных разъяснений в сложившейся практике, — считают исследователи трудового права, — а также исходя из смысла упомянутой статьи в целом можно предположить, что работодатель — это не только руководитель организации в единственном числе, но и другие руководящие работники организации (прежде всего заместители руководителя)»². Полагаем, что при решении вопроса о субъекте ответственности стоит прежде всего учитывать полномочия, которыми наделен конкретный работник при принятии управленческих решений, а также его способность нести ответственность за последствия их реализации.

Ранее были рассмотрены примеры дисциплинарных взысканий за нарушения прав профсоюзов. Что же следует сказать о двух других видах ответственности?

Привлечение к административной ответственности за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, фиксируется в ст. 5.27 Кодекса об административных правонарушениях РФ³. В связи с тем, что законодательство о профсоюзах является частью трудового законодательства, административная ответственность наступает и за его нарушения. При этом согласно ст. 54 и 55 ТК РФ ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, а также за нарушение или невыполнение коллективного договора, соглашения наступает и для представителей работодателя, и для представителей работников. Однако КоАП РФ за те же правонарушения предусматривает административную ответственность исключительно для работодателя (ст. 5.28–5.31 КоАП РФ).

¹ Определение Конституционного Суда РФ от 04.12.2003 № 421-О // Российская газета. 2004. 27 янв. № 12.

² Андреева Л. А., Гусов К. Н., Медведев О. М. Незаконное увольнение : науч.-практ. пособие / под ред. К. Н. Гусова. М. : Проспект, 2009. С. 29.

³ Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 01.07.2021) // Российская газета. 2001. 31 дек. № 256.

Как правило, возбуждение дела об административном правонарушении сопровождается предписанием об устранении нарушений трудового законодательства. Например, в 2015 году директором МОГАУК «Мурманский областной драматический театр» помимо трудового законодательства были нарушены права членов Мурманского областного совета профессиональных союзов, правовые инспекторы которого оказались не допущены к проверке. В отношении руководителя было возбуждено дело об административном правонарушении, а также он получил предписание об устранении нарушений трудового законодательства.

Ответственность наступает независимо от того, прекращены трудовые отношения с работодателем на момент возбуждения дела об административном правонарушении или нет. Возможность возбуждения производства по такому делу в отношении бывшего руководителя предприятия, ранее осуществлявшего организационно-распорядительные функции, считает суд, не исключается с прекращением им трудовых отношений, так как правонарушение было совершено им в период исполнения служебных обязанностей¹.

Материальная ответственность для работодателя наступает в том случае, если в результате нарушения прав профсоюзов они понесли материальный ущерб. Возмещение осуществляется по нормам гражданского законодательства.

Компенсация морального вреда ст. 30 Закона о профсоюзах не предусмотрена, на что обращает внимание судебная практика. Рассматривая иски о возмещении морального вреда, суд отметил необоснованное требование истцов о компенсации морального вреда по правилам ст. 237 ТК РФ. Указанная статья, разъясняется в определении, предусматривает возмещение морального вреда, причиненного работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя как стороне трудового договора, выполняющей трудовые обязанности, а не в связи с осуществлением профсоюзной деятельности².

Что же касается уголовной ответственности за нарушение прав профсоюзов в современных условиях, то она, по сути, законодателем

¹ Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за второй квартал 2006 года // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2007. № 1.

² Апелляционное определение Липецкого областного суда от 05.02.2014 по делу № 33-290/2014 // КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 16.10.2019).

всего лишь продекларирована. В прежнем уголовном кодексе она была предусмотрена в ст. 137. Общественно опасное деяние заключалось в воспрепятствовании законной деятельности профессиональных союзов и их органов¹. В действующем же УК РФ аналогичная статья отсутствует. «Вопрос о соответствующих дополнениях УК неоднократно ставился профсоюзами перед федеральным законодательным органом, но пока еще не нашел положительного разрешения»².

ВЫВОДЫ

По итогам анализа соблюдения прав профсоюзов и мер их защиты в современной России можно сделать два основных вывода.

Положения ст. 17 Закона о профсоюзах, регламентирующей право профсоюзов на информацию, необходимо конкретизировать, а также исключить их двойное толкование. В частности, требуется установить точный срок предоставления запрашиваемой информации.

Вопрос об уголовной ответственности за нарушение прав профсоюзов требует дальнейшего изучения. Принимая решение о декриминализации деяний, связанных с такими нарушениями, законодатель учитывал их общественную опасность, то есть способность причинить вред, а также интенсивность возбуждения данной категории дел.

¹ Уголовный кодекс РСФСР (утв. ВС РСФСР 27.10.1960) (ред. от 30.07.1996) // Ведомости ВС РСФСР. 1960. № 40. Ст. 591.

² Снигирева И. О. Указ. соч. С. 87.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В России накоплен большой опыт социального партнерства, и сегодня взаимоотношения работников, работодателей и их представителей переходят на более высокий уровень. Совершенствуется законодательство о защите прав профсоюзов.

Однако представляется, что говорить о полном благополучии в этом вопросе преждевременно. Работодатели, работники и их представители не достигли еще достаточного уровня партнерских отношений. Судебная практика свидетельствует о том, что во взаимодействии профсоюзов и работодателей нередко возникают сложности. И пути решения существующих проблем следует искать в дальнейшем совершенствовании законодательства.

В конвенциях № 87 и 98 Международной организации труда сохраняются нормы, направленные на защиту прав профсоюзов. Этот уровень является минимальным и требует своего совершенствования в национальных законодательствах, хотя отдельные государства учитывают только те гарантии, которые закреплены в международных правовых актах. Дополнительные гарантии, обеспечивающие защиту профсоюзов, в законодательстве Российской Федерации необходимо предусматривать с учетом национальных традиций в сфере трудовых отношений, роли и значения профсоюзных организаций в социальном партнерстве и коллективных договорах.

Профессиональные союзы являются полноправными представителями работников, в связи с этим какие-либо ограничения их деятельности запрещены. Исключения возможны в предусмотренных действующим федеральным законодательством случаях, когда преследуется социально значимая цель, в том числе защита основ конституционного строя, обеспечение безопасности государства и общественного порядка, обороны страны, защита прав и законных интересов человека и гражданина и др.

Однако работодатели ограничивают профсоюзы в реализации их законных прав. Нередко они объясняют свои действия экономическими сложностями, считая, что трудовое законодательство тормозит экономические процессы.

Анализ законодательства и судебной практики показал, что ряд норм трудового права требуют усовершенствования в связи со сложностями, возникающими при их реализации. Так, следует четко

определить, подлежит ли исполнению предписание государственной инспекции труда, обжалованное в суде. По общему правилу обжалование должно приостанавливать исполнение предписания. Но в этом случае следует установить специальный процессуальный срок для принятия решения относительно законности и обоснованности предписания.

В ТК РФ также не определен срок для расторжения трудового договора с работником, согласие на увольнение которого получено от вышестоящего выборного профсоюзного органа. В этом случае следует действовать по правилам, закрепленным в ст. 373 ТК РФ. Отправным моментом для соблюдения указанного там месячного срока является получение мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Анализ специальной литературы показал неоднозначный подход к гарантиям, предоставляемым членам профсоюза в трудовых отношениях, вплоть до высказывания предложений об их исключении из законодательства. Однако на сегодня данный вопрос решен однозначно, и его трактовка не вызывает сомнений, так как любые изменения законодательства в этой части будут противоречить нормам международных актов, большинство которых Россия ратифицировала. Профессиональные союзы в современных условиях являются самыми многочисленными и авторитетными представителями работников. Лишение их гарантий будет способствовать злоупотреблению правами со стороны работодателей. Многочисленная судебная практика уже свидетельствует об этом, несмотря на то, что современное законодательство гарантирует профсоюзам защиту их прав.

Тем не менее нужно упомянуть, что правовые акты, где закреплены эти гарантии, требуют дальнейшего согласования. В частности, речь идет о разделах ТК РФ и Закона о профсоюзах, касающихся гарантий работникам, которые входят в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций. Сегодня в ТК РФ они закреплены в гл. 58 «Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами» (разд. XIII «Защита трудовых прав и свобод. Рассмотрение и разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права»), а не в разд. VII «Гарантии и компенсации». В Законе же о профсоюзах указанные положения помещены в гл. 3 «Гарантии прав профсоюзов».

В современном трудовом законодательстве в качестве представителей работников в каждом отдельном случае предусмотрены либо

профессиональные союзы, либо профессиональные союзы и иные представительные органы работников. Отсутствие в законодательстве содержания понятия «иные представители» уже само по себе вызывает определенные трудности, во избежание которых этот вопрос следует решить на уровне конкретных норм. Так, с указанной проблемой работодатель сталкивается при принятии локального нормативного акта: в ст. 8 ТК РФ говорится о том, что выразить свое мнение по поводу содержания локального акта должен представительный орган работников, а в ст. 372 ТК РФ — выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников.

Стоит согласиться с тем, что определенной корректировки требует ТК РФ и в части указания срока, в течение которого локальный нормативный акт, принятый с нарушением действующего законодательства (без учета мнения профсоюзного органа), может быть обжалован в государственной инспекции труда.

Следует пересмотреть нормы ТК РФ относительно прав представителей трудящихся при защите членов профсоюза в случае невыполнения работодателем условий коллективного договора. Действующее законодательство в такой ситуации предусмотрело возможность объявления коллективного трудового спора. Для этого необходимо провести собрание коллектива для выдвижения требований и объявления забастовки. Это правило должно соблюдаться, даже если все работники коллектива являются членами профессионального союза. Таким образом, в данном случае игнорируется право на коллективную защиту.

Во избежание ошибок при вынесении судебных решений необходимо определить правовую природу коллективного договора: сегодня он рассматривается судами в качестве гражданско-правовой сделки, хотя по своему характеру является публично-правовым договором, затрагивающим интересы неопределенного круга лиц. В трудовом законодательстве отсутствуют нормы, регулирующие признание трудового договора недействительным. Возникающие споры разрешаются в порядке гл. 61 ТК РФ.

Относительно норм, содержащих в коллективном договоре особые условия для членов профсоюза и тех работников, которые в него не вступили, но перечисляют профсоюзные взносы, следует отметить, что в любом случае эти нормы будут противоречить действующему законодательству. Попытки профактива заключить вместо коллективного договора соглашение, распространяющее свое влияние

только на членов профсоюза и работников, присоединившихся к ним, со ссылкой на содержание ч. 10 ст. 45 ТК РФ, могут быть расценены как действия дискриминационного характера. Такое соглашение будет содержать дополнительные гарантии, актуальные только для определенной категории сотрудников, а не для всех работников, что не допускается законодательством.

Говоря о соглашениях, также нужно отметить, что мы считаем целесообразным дополнить ст. 45 ТК РФ. Предлагаем внести в нее положение о том, что в генеральном, межрегиональном и региональном соглашениях определяются общие правовые принципы, которые являются источниками трудового права России и не могут быть нарушены правовыми нормами, содержащимися в отраслевых (межотраслевых), территориальных и иных соглашениях.

Для устранения пробелов в регулировании права профсоюзов на информацию (ст. 17 Закона о профсоюзах) необходимо установить конкретный срок предоставления запрашиваемой информации, а также исключить двойное толкование положений указанной статьи.

Вопрос об уголовной ответственности за нарушения прав профсоюзов требует дальнейшего изучения. Принимая решение о декриминализации подобных деяний, законодатель учитывал их общественную опасность, то есть способность причинить вред, а также интенсивность возбуждения данной категории дел.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ И ДРУГИЕ ОФИЦИАЛЬНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

Российская Федерация. Законы. Конституция Российской Федерации : [принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года] (с учетом поправок, внесенных законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30 декабря 2008 г. № 6-ФКЗ, от 30 декабря 2008 г. № 7-ФКЗ, от 5 февраля 2014 г. № 2-ФКЗ, от 21 июля 2014 г. № 11-ФКЗ). — Текст : непосредственный // Собрание законодательства Российской Федерации. — 2014. — № 31. — Ст. 4398.

Международный пакт о гражданских и политических правах : [принят 16 декабря 1966 года Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-м пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН]. — Текст : непосредственный // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. — 1994. — № 12.

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах : [принят 16 декабря 1966 года Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-м пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН]. — Текст : непосредственный // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. — 1994. — № 12.

Европейская социальная хартия (пересмотренная) : [принята в Страсбурге 3 мая 1996 года]. — Текст : непосредственный // Бюллетень международных договоров. — 2010, апр. — № 4. — С. 17–67.

Международная организация труда. Об основополагающих принципах и правах в сфере труда : Декларация : [принята в Женеве 18 июня 1998 года]. — Текст : непосредственный // Российская газета. — 1998, 16 дек. — № 238.

Международная организация труда. Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию : Конвенция № 87 : [принята в Сан-Франциско 9 июля 1948 года на 31-й сессии Генеральной конференции МОТ]. — Текст : непосредственный // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. — Москва : Госполитиздат, 1960. — Вып. XIX. — С. 278–284.

Международная организация труда. Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров : Конвенция № 98 : [принята в Женеве 1 июля 1949 года на 32-й сессии Генеральной конференции МОТ]. — Текст : непосредственный // Сборник действующих

договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. — Москва : Госполитиздат, 1960. — Вып. XIX. — С. 292–297.

Конвенция о защите прав человека и основных свобод ЕТS № 5 : [заключена в Риме 4 ноября 1950 года] (ред. от 13 мая 2004 г.). — Текст : непосредственный // Бюллетень международных договоров. — 2001. — № 3. — С. 3–44.

Международная организация труда. О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях : Конвенция № 135 : [заключена в Женеве 23 июня 1971 года]. — Текст : непосредственный // Бюллетень международных договоров. — 2012. — № 11. — С. 5–8.

Международная организация труда. О регулировании вопросов труда: роль, функции и организация : Конвенция № 150 : [заключена в Женеве 26 июня 1978 года]. — Текст : непосредственный // Бюллетень международных договоров. — 2002. — № 2. — С. 36–46.

Международная организация труда. О содействии коллективным переговорам : Конвенция № 154 : [заключена в Женеве 19 июня 1981 года]. — Текст : непосредственный // Собрание законодательства Российской Федерации. — 2011, 19 дек. — № 51. — Ст. 7450.

Международная организация труда. Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда : Конвенция № 190 [рус., англ.] : [заключена в Женеве 21 июня 2019 года]. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru>.

Международная организация труда. О коллективных договорах : Рекомендация № 91 : [принята в Женеве 29 июня 1951 года на 34-й сессии Генеральной конференции МОТ]. — Текст : непосредственный // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919–1956. — Женева : Международное бюро труда, 1991. — Т. 1. — С. 1042–1044.

Международная организация труда. О независимости профсоюзного движения : Резолюция : [принята 26 июня 1952 года на 35-й сессии Генеральной конференции МОТ]. — Текст : непосредственный // Основные права человека в сфере труда и их защита. — Москва : Б-чка «Российской газеты», 1999. — Вып. 22–23. — С. 105.

Международная организация труда. О консультациях и сотрудничестве между предпринимателями и трудящимися на уровне предприятия : Рекомендация № 94 : [принята в Женеве 26 июня 1952 года на 35-й сессии Генеральной конференции МОТ]. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru>.

Международная организация труда. О связях между администрацией и трудящимися на предприятии : Рекомендация № 129 : [принята в Женеве 28 июня 1967 года на 51-й сессии Генеральной конференции МОТ]. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru>.

Международная организация труда. О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях : Рекомендация № 143 : [принята в Женеве 23 июня 1971 года на 56-й сессии Генеральной конференции МОТ]. — Текст : непосредственный // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957–1990. — Женева : Международное бюро труда, 1991. — Т. 2. — С. 1675–1678.

Международная организация труда. О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя : Рекомендация № 166 : [принята в Женеве 22 июня 1982 года на 68-й сессии Генеральной конференции МОТ]. — Текст : непосредственный // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957–1990. — Женева : Международное бюро труда, 1991. — Т. 2. — С. 1991–1996.

Международная организация труда. Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда : Рекомендация № 206 [рус., англ.] : [принята в Женеве 21 июня 2019 года на 108-й сессии Генеральной конференции МОТ]. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru>.

Российская Федерация. Законы. Об утверждении Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года : Указ Президента РФ от 9 октября 2007 года № 1351 (ред. от 1 июля 2014 г.). — Текст : непосредственный // Собрание законодательства Российской Федерации. — 2007, 15 окт. — № 42. — Ст. 5009.

Российская Федерация. Законы. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) : Федеральный закон от 30 ноября 1994 года № 51-ФЗ (ред. от 16 декабря 2019 г.). — Текст : непосредственный // Российская газета. — 1994, 8 дек. — № 238–239.

Российская Федерация. Законы. Уголовный кодекс Российской Федерации : Федеральный закон от 13 июня 1996 года № 63-ФЗ (ред. от 1 июля 2021 г.). — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [сайт]. — URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_10699/.

Российская Федерация. Законы. Трудовой кодекс Российской Федерации : Федеральный закон от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ (ред. от 28 июня 2021 г.). — Текст : непосредственный // Российская газета. — 2001, 31 дек. — № 256.

Российская Федерация. Законы. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях : Федеральный закон от 30 декабря 2001 года № 195-ФЗ (ред. от 1 июля 2021 г.). — Текст : непосредственный // Российская газета. — 2001, 31 дек. — № 256.

Российская Федерация. Законы. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации : Федеральный закон от 14 ноября 2002 года № 138-ФЗ (ред. от 1 июля 2021 г.). — Текст : непосредственный // Собра-

ние законодательства Российской Федерации. — 2002, 18 нояб. — № 46. — Ст. 4532.

Российская Федерация. Законы. О прокуратуре Российской Федерации : Федеральный закон от 17 января 1992 года № 2202-1 (ред. от 1 июля 2021 г.). — Текст : непосредственный // Российская газета. — 1995, 25 нояб. — № 229.

Российская Федерация. Законы. Об общественных объединениях : Федеральный закон от 19 мая 1995 года № 82-ФЗ (ред. от 30 декабря 2020 г.). — Текст : непосредственный // Российская газета. — 1995, 25 мая. — № 100.

Российская Федерация. Законы. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности : Федеральный закон от 12 января 1996 года № 10-ФЗ (ред. от 11 июня 2021 г.). — Текст : непосредственный // Российская газета. — 1996, 20 янв. — № 12.

Российская Федерация. Законы. О персональных данных : Федеральный закон от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ (ред. от 2 июля 2021 г.). — Текст : непосредственный // Собрание законодательства Российской Федерации. — 2006. — № 31, ч. I. — Ст. 3451.

Российская Федерация. Законы. Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации : Федеральный закон от 21 ноября 2011 года № 323-ФЗ (ред. от 2 июля 2021 г.). — Текст : непосредственный // Собрание законодательства Российской Федерации. — 2011. — № 48. — Ст. 6724.

Российская Федерация. Законы. О внесении изменения в статью 374 Трудового кодекса Российской Федерации : Федеральный закон от 28 июня 2014 года № 199-ФЗ. — Текст : непосредственный // Российская газета. — 2014, 4 июля. — № 148.

Москва. Законы. О социальном партнерстве в городе Москве : Закон города Москвы от 11 ноября 2009 года № 4 (ред. от 15 февраля 2017 г.). — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru>.

Санкт-Петербург. Законы. О социальном партнерстве в сфере труда в Санкт-Петербурге : Закон Санкт-Петербурга от 10 октября 2011 года № 577-114 (ред. от 29 июня 2021 г.). — Текст : непосредственный // Вестник Законодательного Собрания Санкт-Петербурга. — 2011, 24 окт. — № 35.

Письмо Минюста России от 31 марта 2015 года № 11-35976/15 «О деятельности профсоюзных организаций». — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru>.

Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018–2020 годы. — Текст : непосредственный // Российская газета. — 2018, 5 февр. — № 24.

Межрегиональное отраслевое соглашение по алмазно-бриллиантовому комплексу Российской Федерации на 2019–2021 годы : [утверждено Меж-

региональным профессиональным союзом работников «АК АЛРОСА» (ПАО «Профалмаз»), Межрегиональным отраслевым Объединением работодателей алмазно-бриллиантового комплекса 21 февраля 2019 года]. — Текст : электронный // Минтруд России : [сайт]. — URL: <https://mintrud.gov.ru/docs/agreements/1304>.

Межрегиональное межотраслевое соглашение по предприятиям медно-никелевой промышленности и обеспечивающего комплекса на 2019–2022 годы : [утверждено Межрегиональным межотраслевым объединением работодателей «Союз предприятий медно-никелевой промышленности и обеспечивающего комплекса», Межрегиональной общественной организацией — профсоюзом работников ПАО «ГМК „Норильский никель“» 22 января 2019 года]. — Текст : непосредственный // Солидарность. — 2019, 15–22 мая. — № 19.

Ленинградское областное трехстороннее соглашение о проведении социально-экономической политики и развитии социального партнерства на 2019–2021 годы : [заключено в Санкт-Петербурге 5 декабря 2018 года, № 07/С-18]. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru>.

Письмо Банка России от 27 мая 1997 года № 456 (ред. от 10 февраля 2000 г.) «О порядке перечисления на счета профсоюзов денежных средств (взносов) из заработной платы работников». — Текст : непосредственный // Вестник Банка России. — 1997, 9 сент. — № 58.

Письмо Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 5 мая 2009 года № П27-14932-РТК «О направлении Рекомендаций по взаимодействию социальных партнеров в организации в условиях экономического кризиса». — Текст : непосредственный // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. — 2009. — № 5.

Российская Федерация. Законы. По делу о проверке конституционности положений части второй статьи 170 и части второй статьи 235 Кодекса законов о труде Российской Федерации и пункта 3 статьи 25 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» в связи с запросами Зерноградского районного суда Ростовской области и Центрального районного суда города Кемерово : Постановление Конституционного Суда РФ от 24 января 2002 года № 3-П. — Текст : непосредственный // Российская газета. — 2002, 7 февр. — № 24.

Российская Федерация. Законы. По запросу Первомайского районного суда города Пензы о проверке конституционности части первой статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации : Определение Конституционного Суда РФ от 4 декабря 2003 года № 421-О. — Текст : непосредственный // Российская газета. — 2004, 27 янв. — № 12.

Российская Федерация. Законы. Об объединениях работодателей : Федеральный закон от 27 ноября 2002 года № 156-ФЗ (ред. от 28 ноября 2015 г.). — Текст : непосредственный // Российская газета. — 2002, 30 нояб. — № 228.

Российская Федерация. Законы. Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Козловой Валентины Николаевны на нарушение ее конституционных прав статьей 373 Трудового кодекса Российской Федерации, а также решениями судов общей юрисдикции : Определение Конституционного Суда РФ от 21 декабря 2006 года № 583-О. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru>.

Российская Федерация. Законы. По жалобе открытого акционерного общества «Судостроительный завод „Лотос“» на нарушение конституционных прав и свобод положением части первой статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации : Определение Конституционного Суда РФ от 3 ноября 2009 года № 1369-О-П. — Текст : непосредственный // Российская газета. — 2009, 17 дек. — № 242.

Российская Федерация. Законы. По делу о проверке конституционности абзацев первого-восьмого статьи 3 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» в связи с жалобами Общероссийского профессионального союза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства и Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации : Постановление Конституционного Суда РФ от 24 октября 2013 года № 22-П. — Текст : непосредственный // Российская газета. — 2013, 6 нояб. — № 249.

Российская Федерация. Законы. Об утверждении Основных методологических и организационных положений по проведению выборочного обследования рабочей силы : Приказ Росстата от 30 июня 2017 года № 445 (ред. от 30 декабря 2020 г.). — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru>.

Постановление Европейского суда по правам человека от 27 октября 1975 года «Национальный профсоюз полиции Бельгии против Бельгии» (жалоба № 4464/70) (извлечение). — Текст : непосредственный // Европейский суд по правам человека. Избранные решения. — Москва : Норма, 2000. — Т. 1. — С. 81–102.

Резолюция X съезда Конфедерации труда России «За гендерное равенство в сфере труда». Москва, 18 мая 2019 года. — Текст : электронный // Конфедерация труда России : [сайт]. — URL: <http://www.ktr.su/x-congress/detail.php?ID=6327>.

Резъяснения Роскомнадзора от 14 декабря 2012 года «Вопросы, касающиеся обработки персональных данных работников, соискателей на замещение вакантных должностей, а также лиц, находящихся в кадровом резерве». — Текст : электронный // Гарант : [сайт]. — URL: <https://base.garant.ru/70317802/>.

НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ, УТРАТИВШИЕ СИЛУ

Российская Федерация. Законы. Кодекс законов о труде Российской Федерации : [утвержден ВС РСФСР 9 декабря 1971 года ; редакция от 10 июля 2001 года, с изменениями от 24 января 2002 года]. — Текст : непосредственный // Ведомости Верховного Совета РСФСР. — 1971. — № 50. — Ст. 1007.

Российская Федерация. Законы. О коллективных договорах и соглашениях : Закон Российской Федерации от 11 марта 1992 года № 2490-1 (ред. от 29 июня 2004 г.). — Текст : непосредственный // Российская газета. — 1992, 28 апр. — № 98.

РСФСР. Законы. Уголовный кодекс РСФСР : [утвержден ВС РСФСР 27 октября 1960 года ; редакция от 30 июля 1996 года]. — Текст : непосредственный // Ведомости ВС РСФСР. — 1960. — № 40. — Ст. 591.

ЛИТЕРАТУРА

80 лет на страже интересов членов профсоюза. 1918–1998 / Профсоюз работников госучреждений и общественного обслуживания ; подготовили: Ю. Е. Казаков [и др.]. — Москва, 1998. — 152 с. — Текст : непосредственный.

Административный регламент по рассмотрению разногласий по вопросам проведения СОУТ. — Текст : электронный // Профсоюз работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения Российской Федерации : [сайт]. — URL: <http://profasm.ru>.

Алексеев, Г. П. Профсоюзы в России: 1905–1995 гг. / Г. П. Алексеев. — Москва : Профиздат, 1996. — 121 с. — Текст : непосредственный.

Алексеев, Г. П. Российские профсоюзы: 1905–1995 годы. Хроника. Статистика. Документы. Анализ / Г. П. Алексеев ; под редакцией В. Н. Киселева [и др.]. — Москва : АТиСО, 2000. — 103 с. — Текст : непосредственный.

Андреева, Л. А. Незаконное увольнение : [научно-практическое пособие] / Л. А. Андреева, К. Н. Гусов, О. М. Медведев ; под редакцией К. Н. Гусова. — Москва : Проспект, 2009. — 128 с. — Текст : непосредственный.

Башмаков, В. И. Социальное партнерство в России: пути становления / В. И. Башмаков. — Текст : непосредственный // Уровень жизни населения регионов России. — 2013. — № 10. — С. 60–70.

Большой юридический словарь / под редакцией А. В. Малько. — Москва : Проспект, 2009. — 702 с. — Текст : непосредственный.

Бугров, Л. Ю. Понятие и классификация коллективных соглашений в российском трудовом праве // Государство и право. — 2002. — № 4. — С. 36.

Васьков, В. С. Эффективность коллективно-договорного регулирования трудовых прав и социальных гарантий работников / В. С. Васьков, Р. С. Гарипов. — Текст : непосредственный // Трудовое право. — 2009. — № 9.

Гейц, И. В. Что изменилось в Трудовом кодексе РФ / И. В. Гейц. — Москва : Дело и сервис, 2006. — 176 с. — Текст : непосредственный.

Герасимова, Е. С. Свобода определения структуры профсоюза как составляющая свободы объединения в России / Е. С. Герасимова. — Текст : непосредственный // Трудовое право в России и за рубежом. — 2015. — № 4. — С. 28–31.

Головина, С. Ю. «Белые пятна» трудового права / С. Ю. Головина. — Текст : непосредственный // Российский ежегодник трудового права. — 2006. — № 2 / под редакцией Е. Б. Хохлова. — Санкт-Петербург : Издат. дом С.-Петерб. гос. ун-та : Изд-во юрид. фак. С.-Петерб. гос. ун-та, 2007. — С. 144–157.

Гордон, Л. Рабочее движение в постсоциалистической России / Л. Гордон, Э. Клопов. — Текст : непосредственный // Мировая экономика и международные отношения. — 1993. — № 1.

Гриценко, Н. Н. Профсоюзное движение в России: исторический опыт и современность / Н. Н. Гриценко. — Текст : непосредственный // Профсоюзам России — 90 лет : материалы научно-практической конференции, 19 октября 1995 г. — Москва : ФНПР — ВКП — АТиСО, 1996.

Гриценко, Н. Н. Профсоюзы России: основные этапы развития и уроки пройденного пути / Н. Н. Гриценко, В. А. Кадейкин. — Москва, 1996. — Текст : непосредственный.

Громова, О. Н. Виктимологическая деятельность как основа профессиональной виктимологической компетентности будущего специалиста для экономической сферы / О. Н. Громова. — Текст : электронный // Современные проблемы науки и образования. — 2015. — № 3. — URL: <http://www.science-education.ru/123-20016>.

Громова, О. Н. Виктимологическая профилактика и защита как основа профессиональной виктимологической подготовки специалистов для новой экономики / О. Н. Громова, Н. И. Рыжова. — Текст : непосредственный // Мир науки, культуры, образования. — 2015. — № 1. — С. 8–13.

Дзуцев, З. Г. Защитная функция профсоюзов. Проблемы правового регулирования : диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук / З. Г. Дзуцев. — Москва, 2009. — 185 с. — Текст : непосредственный.

Доклад VII «Профсоюзные права и их связь с гражданскими свободами». — Текст : непосредственный // Международная конференция труда. 54-я сессия, 1970. — Женева : МБТ, 1970. — С. 48.

Документ Комитета по свободе объединения МОТ. — URL: <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/libsynd/index.cfm?Lang=EN&hdroff=1>. — Текст : электронный.

Еремина, С. Н. Коллективный договор: проблемные вопросы социального партнерства / С. Н. Еремина. — Текст : непосредственный // Трудовое право в России и за рубежом. — 2019. — № 3. — С. 22–25.

Еремина, С. Н. Профессиональные союзы России: к вопросу о защите неопределенного круга лиц / С. Н. Еремина. — Текст : непосредственный // Социальное и пенсионное право. — 2017. — № 4. — С. 51–56.

Ершова, Е. А. Нормативно-правовые соглашения, содержащие нормы трудового права / Е. А. Ершова. — Текст : непосредственный // Российский судья. — 2007. — № 12.

Жотабаев, Н. Р. Демократия и профсоюзы / Н. Р. Жотабаев. — Алматы : Казахстан, 1997. — 256 с. — Текст : непосредственный.

Забастовки. Зарубежный и отечественный опыт / под общей редакцией Ю. Н. Миловидова, А. Н. Крестьянинова. — Москва, 1998. — Текст : непосредственный.

Избиенова, Т. Профсоюзная неприкосновенность — величина непостоянная... / Т. Избиенова. — Текст : непосредственный // Кадровик. Трудовое право для кадровика. — 2012. — № 9. — С. 16–22.

Информационная записка о правозащитной работе членских организаций ФНПР в 2018 году : [Приложение № 2 к постановлению исполкома ФНПР от 22 апреля 2019 года № 3-3]. — Текст : электронный // Российский профсоюз работников промышленности РОСПРОФПРОМ : [сайт]. — URL: <http://gosprofprom.ru/wp-content/uploads/2019/05/3-3Pril2.pdf>.

Информация об итогах работы комитетов профсоюзов по охране труда в 2019 году : [Приложение № 1 к постановлению президиума профсоюза от 27 марта 2020 года № 25-2-4]. — Текст : электронный // Общероссийский профессиональный союз работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации : [сайт]. — URL: <http://prgu.ru/oxrana-truda-i-zdorovya/>.

История профсоюзов России. Этапы, события, люди / под редакцией Н. Н. Гриценко [и др.]. — Москва : Акад. труда и соц. отношений : Федерация независимых профсоюзов России, 1999. — 591 с. — Текст : непосредственный.

Кадейкин, В. А. История профсоюзов СССР как наука / В. А. Кадейкин. — Харьков : Харьковский фил. ВШПД, 1988. — 362 с. — Текст : непосредственный.

Киселев, В. Н. Российская модель социального диалога / В. Н. Киселев. — Текст : непосредственный // Опыт и проблемы социального диалога в России и в странах Европейского союза : материалы Международной научной конференции. — Москва : Права человека, 2005. — С. 156–157.

Киселев, В. Н. Социальное партнерство в России. Специфика и основные проблемы становления в период рыночных реформ / В. Н. Киселев,

В. Г. Смольков. — Москва : Экономика, 2002. — 207 с. — Текст : непосредственный.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / ответственные редакторы А. М. Куренной, С. П. Маврин, Е. Б. Хохлов. — [2-е изд., доп.]. — Москва : Городец, 2007. — 736 с. — Текст : непосредственный.

Коршунов, Ю. Н. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Ю. Н. Коршунов, М. И. Кучма, Б. А. Шеломов. — Москва : Экзамен, 2002. — 894 с. — Текст : непосредственный.

Куренной, А. М. Проблемы трудового права / А. М. Куренной, С. П. Маврин, Е. Б. Хохлов. — Текст : непосредственный // Правоведение. — 1997. — № 2. — С. 34–35.

Курс российского трудового права : [в 3 томах] / под общей редакцией С. П. Маврина, А. С. Пашкова, Е. Б. Хохлова. — Санкт-Петербург : Изд-во С.-Петерб. ун-та, 1996. — Т. 1 : Часть общая. — 572 с. — Текст : непосредственный.

Лебедев, В. М. Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования : [монография] / В. М. Лебедев, В. Г. Мельникова, Р. Р. Назметдинов ; под редакцией В. М. Лебедева. — Москва : НОРМА : ИНФРА-М, 2018. — 480 с. — Текст : непосредственный.

Лобок, Д. В. Профсоюзы и Советское государство. 1917–1934: эволюция принципов взаимоотношений / Д. В. Лобок. — Санкт-Петербург : СПбГУП, 2007. — 240 с. — Текст : непосредственный.

Лобок, Д. В. Профсоюзное движение. История, теория, практика / Д. В. Лобок, В. Б. Морозов. — Санкт-Петербург : СПбГУП, 2007. — 238 с. — Текст : непосредственный.

Лютов, Н. Л. Социальные и трудовые отношения в условиях экономического кризиса: соблюдение баланса интересов / Н. Л. Лютов. — Текст : непосредственный // Журнал российского права. — 2016. — № 1. — С. 30–38.

Мардалиев, Р. Т. Проблемы правового регулирования деятельности профсоюзов российским законодательством / Р. Т. Мардалиев. — Текст : непосредственный // Вестник Санкт-Петербургской юридической академии. — 2015. — № 3 (28). — С. 43–45.

Марченко, М. Н. Источники права : [учебное пособие] / М. Н. Марченко. — Москва : Проспект, 2009. — 759 с. — Текст : непосредственный.

Матвеевкова, Л. Г. Профсоюзное движение и принцип разделения властей: опыт сравнительного анализа / Л. Г. Матвеевкова. — Текст : непосредственный // Экспресс-выпуск ВКП. — 1994. — № 2.

Михайлов, Н. В. Совет безработных и рабочие Петербурга в 1906–1907 гг. / Н. В. Михайлов. — Москва ; Санкт-Петербург : ИРИ, 1998. — 298 с. — Текст : непосредственный.

Нетеребский, О. В. Становление и развитие системы социального партнерства (региональный аспект) : [монография] / О. В. Нетеребский. — Москва : Палеотип, 2003. — 286 с. — Текст : непосредственный.

Носач, В. И. История профсоюзного движения работников госучреждений и общественного обслуживания Санкт-Петербурга: прошлое и настоящее. 1905–2005 гг. / В. И. Носач. — Санкт-Петербург : СПбГУП, 2006. — 356 с. — Текст : непосредственный.

Носач, В. И. Профессиональные союзы России (1905–1930) / В. И. Носач. — Санкт-Петербург : СПбГУП, 2001. — 397 с. — Текст : непосредственный.

Носач, В. И. Профсоюзные лидеры. Через тюрьмы и ссылки / В. И. Носач. — [2-е изд., доп.]. — Москва ; Санкт-Петербург : Нестор, 2005. — 318 с. — Текст : непосредственный.

Носач, В. И. Профсоюзы России: драматические уроки 1917–1921 гг. : [учебное пособие] / В. И. Носач. — Санкт-Петербург : СПбГУП, 2001. — 152 с. — Текст : непосредственный.

Носач, В. И. Профсоюзы Санкт-Петербурга (1905–1930) / В. И. Носач. — Санкт-Петербург : СПбГУП, 2001. — 350 с. — Текст : непосредственный.

Носач, В. И. Расстрельные 30-е годы и профсоюзы / В. И. Носач, Н. Д. Зверева. — Санкт-Петербург : СПбГУП, 2007. — 528 с. — Текст : непосредственный.

Носач, В. И. В вихре революционных потрясений: профсоюзы Петрограда в феврале–октябре 1917 г. / В. И. Носач, С. А. Лосев. — Санкт-Петербург : СПбГУП, 1995. — 28 с. — Текст : непосредственный.

Носач, В. И. Излом. Профсоюзы Петрограда в первые месяцы пролетарской диктатуры (ноябрь 1917 г. — июль 1918 г.) / В. И. Носач, С. А. Лосев. — Санкт-Петербург : СПбГУП, 1995. — 28 с. — Текст : непосредственный.

Нуртдинова, А. Ф. К вопросу о профсоюзном иммунитете / А. Ф. Нуртдинова. — Текст : непосредственный // Журнал российского права. — 2010. — № 2. — С. 41–53.

Ожегов С. И. Словарь русского языка / С. И. Ожегов ; под редакцией Н. Ю. Шведовой. — Москва : Рус. яз., 1987. — Текст : непосредственный.

Переговоры как регулятор социально-трудовых отношений: концепция, методика, технологии / научный редактор А. С. Запесоцкий. — Санкт-Петербург : СПбГУП, 2018. — 200 с. — (Социально-трудовые конфликты ; Вып. 12). — Текст : непосредственный.

Политическая система и политическая жизнь общества : [лекции по курсу «Политология»] / под редакцией В. Ф. Калины. — Москва : Изд-во МАИ, 1991. — 54 с. — Текст : непосредственный.

Постановление Исполнительного комитета Общероссийского профсоюза авиационных работников от 16 июля 2020 года № 8-2 «О ходе выполнения

резолюции V съезда ОПАР „Охрана труда — важнейший фактор сохранения жизни и здоровья авиаработников!“». — Текст : электронный // Общероссийский профсоюз авиационных работников : [сайт]. — URL: <http://tskorar.ru/index.php/okhrana-truda/2512-17-iyulya-2020-g-postanovlenie-ispolkoma-opar-okhode-vypolneniya-rezolyutsii-v-s-ezda-opar-okhrana-truda-vazhnejshij-faktor-s-okhraneniya-zhizni-i-zdorovya-aviarabotnikov>.

Профессиональные союзы России — история и современность : сборник научных статей / под общей редакцией Н. А. Волгина, В. И. Меркушина — Москва : Изд-во РАГС, 2006. — 129 с. — Текст : непосредственный.

Профсоюзное движение Санкт-Петербурга: 1905–1995 гг. История, современность, перспективы в борьбе за социальные права трудящихся : материалы Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 90-летию создания профсоюзного центра в Санкт-Петербурге, 2 ноября 1995 года. — Санкт-Петербург : СПбГУП, 1995. — 172 с. — Текст : непосредственный.

Профсоюзное пространство современной России : сборник статей / под редакцией В. Борисова, С. Кларка. — Москва : ИСИТО, 2001. — 330 с. — Текст : непосредственный.

Профсоюзы на защите социально-трудовых прав работников: опыт Федерации профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области / научный редактор А. С. Запесоцкий. — Санкт-Петербург : СПбГУП, 2018. — 144 с. — (Социально-трудовые конфликты ; Вып. 5). — Текст : непосредственный.

Работать ради лучшего будущего — Глобальная комиссия по вопросам будущего сферы труда. — Женева : МБТ, 2019. — 88 с. — Текст : непосредственный.

Ривман, Д. В. Виктимология / Д. В. Ривман, В. С. Устинов. — Санкт-Петербург : Юридический центр — Пресс, 2000. — 331 с. — Текст : непосредственный.

Рогалева, Г. А. Локальное регулирование условий труда и система источников трудового права / Г. А. Рогалева. — Москва : Интел-синтез АПР, 2003. — 152 с. — Текст : непосредственный.

Рутковский, М. А. Очерки истории Ярославских профсоюзов (от зарождения до наших дней) / М. А. Рутковский ; Ярославский филиал АТиСО, Объединение организаций профсоюзов Ярославской области. — Ярославль, 2003. — 248 с. — Текст : непосредственный.

Сафонов, В. А. Гарантии трудовых прав лиц, осуществляющих профсоюзную деятельность / В. А. Сафонов. — Текст : непосредственный // Трудовое право. — 2009. — № 10. — С. 47–56.

Свиридов, А. К. Профсоюз как субъект трудового права / А. К. Свиридов. — Текст : непосредственный // Общество: политика, экономика, право. — 2011. — № 4. — С. 159–164.

Свобода объединения в России: практика, проблемы реализации и защиты прав : доклад о нарушениях профсоюзных прав членских организаций Всероссийской конференции труда и Конференции труда России. — Москва : Всероссийская конференция труда, 2009. — 96 с. — Текст : непосредственный.

Свобода объединения и коллективные переговоры : [доклад] : [перевод с английского]. — Текст : непосредственный // Международная конференция труда. 81-я сессия, 1994. — Женева : МБТ, [1995?]. — С. 153–158.

Снигирева, И. О. Гарантии прав российских профсоюзов / И. О. Снигирева. — Текст : непосредственный // Труд и социальные отношения. — 2013. — № 9. — С. 80–89.

Современный толковый словарь русского языка / главный редактор С. А. Кузнецов. — Санкт-Петербург : Норинт, 2004. — Текст : непосредственный.

Соколова, Г. Н. Энциклопедия социологии / Г. Н. Соколова. — Текст : электронный // Институт политической психологии : [сайт]. — URL: http://www.inspp.ru/index.php?option=com_content&task=view&id=130&Itemid=7.

Сошникова, Т. А. Взаимодействие работодателя и представительных органов работников при принятии локальных нормативных правовых актов / Т. А. Сошникова. — Текст : непосредственный // Трудовое право. — 2009. — № 12. — С. 99–106.

Сошникова, Т. А. Контроль профсоюзов за соблюдением законодательства о труде и охране труда как одна из форм защиты трудовых прав работников / Т. А. Сошникова. — Текст : непосредственный // Трудовое право в России и за рубежом. — 2010. — № 4. — С. 8–14.

Судебная практика разрешения социально-трудовых споров в современной России / научный редактор А. С. Запесоцкий. — Санкт-Петербург : СПбГУП, 2018. — 152 с. — (Социально-трудовые конфликты ; Вып. 6). — Текст : непосредственный.

Суриков, А. И. Правовые основы существования и деятельности профсоюзов в российском обществе. — Текст : непосредственный // Профсоюзное право (становление и развитие новой научной отрасли) : материалы Международной научно-практической конференции, 18–19 февраля 2005 года / редакционная коллегия: Б. П. Белозеров, П. П. Глущенко, Д. В. Лобок, А. В. Стремоухов ; ответственный за выпуск П. П. Глущенко. — Санкт-Петербург : СПбГУП, 2005. — С. 3–10.

Тищенко, Т. С. Правовое положение коллективного договора в Российской Федерации / Т. С. Тищенко, А. О. Яценко. — Текст : электронный // Отечественная юриспруденция. — 2018. — № 4 (29). — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pravovoe-polozhenie-kollektivnogo-dogovora-v-rossiyskoy-federatsii>.

Трудовое право России : [учебник] / ответственные редакторы: Ю. П. Орловский, А. Ф. Нуртдинова. — Москва : ИНФРА-М, 2003. — Текст : непосредственный.

Ушаков, Д. Н. Большой толковый словарь русского языка : [современная редакция] / Д. Н. Ушаков. — Москва : Дом Славянской кн., 2008. — 959 с. — Текст : непосредственный.

Фарушкин, М. Х. Политическая система общества / М. Х. Фарушкин. — Текст : непосредственный // Социально-политические науки. — 1991. — № 5.

Филющенко, Л. И. Некоторые проблемы правового регулирования отношений с участием профсоюзов / Л. И. Филющенко. — Текст : непосредственный // Актуальные проблемы российского права. — 2016. — № 11 (72). — С. 121–128.

Хасенов, М. Х. Совершенствование нормативно-правовой основы социального партнерства в государствах Евразийского экономического союза с учетом международных трудовых стандартов / М. Х. Хасенов. — Текст : непосредственный // Lex russica. — 2020. — № 1. — С. 160–175.

Хныкин, Г. В. Локальные нормативные акты трудового права / Г. В. Хныкин. — Иваново : Иван. гос. ун-т, 2004. — 260 с. — Текст : непосредственный.

Шабрин, С. Как законодатель и работодатель формируют источники трудового права / С. Шабрин. — Текст : непосредственный // Кадровик. Трудовое право для кадровика. — 2009. — № 8.

Шестой пленум Всесоюзного центрального совета профессиональных союзов (5–6 сентября 1989 г.) : стенографический отчет. — Москва : Профиздат, 1989. — 254 с. — Текст : непосредственный.

Юргенс, И. Ю. Профсоюзы: вчера, сегодня, завтра / И. Ю. Юргенс, В. Е. Можаяев. — Москва : Профиздат, 1996. — 95 с. — Текст : непосредственный.

Юридический энциклопедический словарь / ответственный редактор М. Н. Марченко. — Москва : Проспект, 2006. — 809 с. — Текст : непосредственный.

МАТЕРИАЛЫ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации : Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 (ред. от 24 ноября 2015 г.). — Текст : непосредственный // Российская газета. — 2004, 8 апр. — № 72.

Определение Верховного Суда РФ от 26 августа 2005 года № 93-Г05-14. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru>.

Определение Верховного Суда РФ от 14 ноября 2008 года № 5-В08-84. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru>.

Определение Верховного Суда РФ от 18 июня 2009 года № 46-В09-9. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru>.

Определение Верховного Суда РФ от 17 октября 2012 года № 46-АПГ12-11. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru>.

О некоторых вопросах, возникающих при рассмотрении судами дел, связанных с приостановлением деятельности или ликвидацией некоммерческих организаций, а также запретом деятельности общественных или религиозных объединений, не являющихся юридическими лицами : Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 27 декабря 2016 года № 64. — Текст : непосредственный // Российская газета. — 2017, 9 янв. — № 1.

Информационное письмо Президиума ВАС РФ от 9 января 1998 года № 25 «О подведомственности арбитражным судам споров профсоюзных организаций о взыскании с юридических лиц — работодателей, не перечисливших на счет профсоюзных организаций членские профсоюзные взносы, удержанные из заработной платы работников». — Текст : непосредственный // Вестник Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации. — 1998. — № 5.

Информационное письмо Президиума ВАС РФ от 30 декабря 2004 года № 87 «О некоторых вопросах, возникающих при рассмотрении арбитражными судами дел, связанных с перечислением работодателями профсоюзным организациям сумм членских профсоюзных взносов из заработной платы работников». — Текст : непосредственный // Вестник Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации. — 2005. — № 3.

Постановление ФАС Волго-Вятского округа от 24 июля 2003 года № А29-8739/02-2Э. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru>.

Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за второй квартал 2006 года. — Текст : непосредственный // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. — 2007. — № 1.

Определение Конституционного Суда РФ от 28 ноября 2019 года № 3164-О по жалобе Первичной профсоюзной организации работников ФГБУ «Автобаза № 2» Управления делами Президента РФ «ПРАВООЗАЩИТА» на нарушение конституционных прав и свобод частью второй статьи 377 Трудового кодекса Российской Федерации. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru>.

Определение Свердловского областного суда от 9 ноября 2006 года по делу № 33-7868/2006. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru>.

Постановление Девятого арбитражного апелляционного суда от 2 ноября 2007 года № 09АП-15243/2007-ГК по делу № А40-40661/07-132-347. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru>.

Постановление ФАС Северо-Западного округа от 21 июля 2008 года № А56-4892/2007. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru>.

Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за второй квартал 2010 года : [утвержден Постановлением Президиума Верховного Суда РФ от 15 сентября 2010 года]. — Текст : непосредственный // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. — 2010. — № 12.

Определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 16 ноября 2010 года по делу № 33-35545. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru>.

Определение Московского городского суда от 25 мая 2011 года по делу № 4г/4-4082. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru>.

Определение Московского городского суда от 26 января 2011 года по делу № 33-2047. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru>.

Определение Санкт-Петербургского городского суда от 14 ноября 2011 года № 33-16864. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru>.

Определение Московского городского суда от 20 октября 2011 года по делу № 4г/8-8801/11. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru>.

Определение Московского городского суда от 22 марта 2011 года по делу № 33-7646. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru>.

Определение Московского городского суда от 2 июля 2012 года по делу № 33-11621. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru>.

Определение Свердловского областного суда от 2 февраля 2012 года по делу № 33-1313/2012. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru>.

Апелляционное определение Свердловского областного суда от 13 сентября 2012 года по делу № 33-11543/2012. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru>.

Кассационное определение Ростовского областного суда от 23 июня 2011 года по делу № 33-8528. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru>.

Кассационное определение Томского областного суда от 17 января 2012 года по делу № 33-84/2012. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru>.

Определение Верховного Суда РФ от 20 июля 2012 года № 56-КГ12-3. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru>.

Определение Верховного суда Республики Карелия от 27 января 2012 года по делу № 33-242/2012. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru>.

Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за третий квартал 2012 года. — Текст : непосредственный // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. — 2013. — № 4.

Постановление Тринадцатого арбитражного апелляционного суда от 3 апреля 2013 года по делу № А56-10255/2012. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru>.

Апелляционное определение Судебной коллегии по административным делам Верховного Суда РФ от 22 мая 2018 года № 78-АПГ18-8. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru>.

Апелляционное определение Верховного Суда Республики Татарстан от 15 апреля 2013 года по делу № 33-4219/2013. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru>.

Апелляционное определение Верховного суда Республики Коми от 20 июня 2013 года по делу № 33-3285/2013. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru>.

Апелляционное определение Самарского областного суда от 28 февраля 2013 года по делу № 33-1485/2013. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru>.

Апелляционное определение Липецкого областного суда от 5 февраля 2014 года по делу № 33-290/2014. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru>.

Апелляционное определение Самарского областного суда от 15 августа 2014 года по делу № 33-7764/2014. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru>.

Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 30 июня 2014 года по делу № 33-6186/2014. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru>.

Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 26 февраля 2014 года по делу № 33-1841/14, А-13. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru>.

Апелляционное определение Свердловского областного суда от 9 апреля 2014 года по делу № 33-4961/2014. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru>.

Апелляционное определение Свердловского областного суда от 19 августа 2014 года по делу № 33-11093/2014. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru>.

Апелляционное определение Липецкого областного суда от 2 сентября 2015 года по делу № 33-2450/2015. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru>.

Апелляционное определение Московского городского суда от 16 октября 2015 года по делу № 33-21753/2015. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru>.

Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Удмуртской Республики от 26 августа 2015 года по делу № 33-3098/2015. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru>.

Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 17 февраля 2015 года № 33-1896/2015 по делу № 2-4236/2014. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru>.

Определение Московского городского суда от 28 марта 2016 года № 4г-2783/2016. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru>.

Апелляционное определение СК по гражданским делам Нижегородского областного суда от 7 июня 2016 года по делу № 33-6828/2016. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru>.

Апелляционное определение Московского городского суда от 10 октября 2017 года по делу № 33-40171/2017. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru>.

Решение Арбитражного суда города Санкт-Петербурга и Ленинградской области от 8 июля 2017 года по делу № А56-29620/2017. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru>.

Решение Центрального районного суда г. Тольятти от 3 августа 2017 года по делу № 2-1538/2017. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru>.

Постановление Пятого арбитражного апелляционного суда от 4 октября 2017 года № 05АП-1984/2017 по делу № А51-27310/2016. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru>.

Апелляционное определение Свердловского областного суда от 16 июня 2017 года по делу № 33-9493/2017. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru>.

Апелляционное определение Свердловского областного суда от 30 мая 2018 года по делу № 33-9558/2018. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru>.

Апелляционное определение Липецкого областного суда от 7 июня 2018 года по делу № 33-1640/2018. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru>.

Апелляционное определение Свердловского областного суда от 8 мая 2018 года по делу № 33-8163/2018. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru>.

Апелляционное определение Самарского областного суда от 20 марта 2018 года по делу № 33-2298/2018. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru>.

Апелляционное определение Московского городского суда от 2 марта 2018 года № 33-4604/2018. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru>.

Апелляционное определение Самарского областного суда от 9 июля 2019 года по делу № 33-8251/2019. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru>.

Апелляционное определение Московского городского суда от 26 августа 2019 года по делу № 33-38238/2019. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru>.

Апелляционное определение Московского городского суда от 12 марта 2019 года по делу № 33-5024/2019. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru>.

Апелляционное определение Московского городского суда от 12 февраля 2019 года по делу № 33-1557/2019. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru>.

Постановление Президиума Верховного суда Республики Башкортостан от 29 мая 2019 года по делу № 44г-186/2019. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru>.

Обзор судебной практики по гражданским делам за второе полугодие 2019 года : [утвержден Президиумом Суда Ямало-Ненецкого автономного округа 15 января 2020 года]. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru>.

ГЛОССАРИЙ¹

Генеральное соглашение — документ, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений (далее — СТО) и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне.

Забастовка — одна из форм разрешения трудового конфликта, при которой работники отказываются исполнять свои обязанности с целью добиться от работодателей или властей удовлетворения собственных требований. Забастовка может быть официальной, проводимой при поддержке профсоюза, или неофициальной.

Индивидуальный трудовой спор — неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Коллективный договор — правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Коллективные переговоры — все переговоры, проводимые между предпринимателем, их группой, организацией (или несколькими) с одной стороны

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 28.06.2021) // Российская газета. 2001. 31 дек. № 256 ; Конвенция № 154 Международной организации труда «О содействии коллективным переговорам» (заключена в г. Женеве 19.06.1981) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2011. 19 дек. № 51. Ст. 7450 ; Приказ Росстата от 30.06.2017 № 445 (ред. от 30.12.2020) «Об утверждении Основных методологических и организационных положений по проведению выборочного обследования рабочей силы» // КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru> ; *Марченко М. Н.* Источники права : учеб. пособие. М. : Проспект, 2009 ; Трудовое право России : учебник / отв. ред. Ю. П. Орловский, А. Ф. Нуртдинова. М. : ИНФРА-М, 2003. С. 54 ; Федеральный закон от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ (ред. от 28.11.2015) «Об объединениях работодателей» // Российская газета. 2002. 30 нояб. № 228 ; Рекомендация № 143 Международной организации труда «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях» (принята в г. Женеве 23.06.1971 на 56-й сессии Генеральной конференции МОТ) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957–1990. Женева : МБГ, 1991. Т. 2. С. 1675–1678 ; Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ (ред. от 11.06.2021) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // Российская газета. 1996. 20 янв. № 12 ; Большой юридический словарь / под ред. А. В. Малько. М. : Проспект, 2009. С. 369 ; *Соколова Г. Н.* Энциклопедия социологии // Институт политической психологии. URL: http://www.inspp.ru/index.php?option=com_content&task=view&id=130&Itemid=7 ; Юридический энциклопедический словарь / отв. ред. М. Н. Марченко. М. : Проспект, 2006. С. 73.

и организацией (или несколькими) трудящихся с другой стороны. Цель таких переговоров — определение условий труда и занятости, регулирование отношений между предпринимателями и трудящимися, регулирование отношений между предпринимателями или их организациями и одной или несколькими организациями трудящихся.

Коллективный трудовой спор — неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

Локальный нормативный акт — содержащий нормы трудового права документ, который работодатель принимает в пределах своей компетенции и в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями и другими требованиями к будущим работникам.

Межрегиональное соглашение — документ, устанавливающий общие принципы регулирования СТО и связанных с ними экономических отношений на уровне двух и более субъектов Российской Федерации.

Наемный работник — лицо, выполняющее работу, определенную как «работа по найму». Работа по найму — это работа, при которой лицо заключает явный (письменный или устный) или подразумеваемый трудовой договор, гарантирующий ему базовое вознаграждение (деньгами или натурой), которое прямо не зависит от дохода единицы, где лицо работает.

Нормативно-правовой договор — документ, содержащий нормы и принципы права, являющийся актом правотворчества, обладающий преимущественно публично-правовым характером.

Нормативное соглашение — договор, содержащий нормы права и заключаемый сторонами после проведения переговоров.

Объединение работодателей — вид ассоциации (союза), основанной на добровольном членстве работодателей (юридических и (или) физических лиц) и (или) объединений работодателей. Объединение работодателей является социально ориентированной некоммерческой организацией. Уставом объединения работодателей может предусматриваться вхождение в него иных некоммерческих организаций, сформированных из субъектов предпринимательской деятельности.

Отраслевое (межотраслевое) соглашение — документ, устанавливающий общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей). Отраслевое (межотраслевое) соглашение может заключаться на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.

Примирительные процедуры — процедуры, применяемые в соответствии с трудовым законодательством для разрешения коллективного трудо-

вого спора. В Российской Федерации существует три вида примирительных процедур: рассмотрение спора примирительной комиссией, привлечение посредника и трудовой арбитраж. Обязательным этапом является только рассмотрение спора примирительной комиссией.

Представители трудящихся — лица, признанные таковыми национальным законодательством, в том числе представители профессиональных союзов.

Профессиональный союз (профсоюз) — добровольное общественное объединение людей, связанных общими интересами по роду их деятельности на производстве, в сфере обслуживания, культуре и т. д. Создается с целью представительства и защиты прав работников в трудовых отношениях, а также социально-экономических интересов членов организации, с возможностью более широкого представительства наемных работников.

Работник — физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Гражданин приобретает статус работника при заключении трудового договора. Работниками могут быть трудоспособные и дееспособные лица, достигшие установленного законом возраста. Граждане, реализующие свои способности к труду в иных организационно-правовых формах (служба в военизированных формированиях, государственная гражданская служба, членство в производственном кооперативе, оказание услуг на основании гражданско-правовых соглашений и т. п.), работниками (стороной трудового правоотношения) не являются.

Работодатель — физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Региональное соглашение — документ, устанавливающий общие принципы регулирования СТО и связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта Российской Федерации.

Руководитель — работник, отвечающий за конкретный хозяйственный объект или комплексную программу, имеющий в своем подчинении коллектив сотрудников и наделенный необходимыми правами и полномочиями принимать управленческие решения и нести за последствия их реализации ответственность.

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

Соглашение — правовой акт, регулирующий СТО и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений; заключается между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом

(межотраслевым) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции.

Территориальное соглашение — документ, устанавливающий общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования.

Труд — целесообразная, формально материальная (физический труд) и нематериальная (умственный труд), орудийная деятельность человека, направленная на удовлетворение потребностей индивида и общества.

Трудовое законодательство — отрасль законодательства и система правовых норм, регулирующая трудовые и иные социальные отношения, производные от трудовых, а также закрепляющая основополагающие элементы этих отношений. Трудовые отношения складываются между гражданином с одной стороны и организацией (работодателем) — с другой. Систему трудового законодательства образует совокупность нормативных актов, в которых содержатся нормы трудового права: Трудовой кодекс РФ, акты органов местного самоуправления, а также коллективные договоры, соглашения о труде и иные локальные нормативные акты. В соответствии с Конституцией РФ общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ также являются составной частью системы трудового законодательства.

ПРИЛОЖЕНИЯ
Приложение 1
ПЕРЕЧЕНЬ ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ, ПРИНИМАЕМЫХ РАБОТОДАТЕЛЕМ С УЧЕТОМ МНЕНИЯ
ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Статья ТК РФ	Название статьи	Содержание нормы	Форма участия выборного профсоюзного органа
1	2	3	4
Ст. 74	Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда	Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены	С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации
Ст. 99	Сверхурочная работа	Привлечение к сверхурочной работе помимо случаев, предусмотренных ч. 2 ст. 99 ТК РФ (в других случаях)	С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации
Ст. 101	Ненормированный рабочий день	Ненормированный рабочий день — особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом	С учетом мнения представительного органа работников
Ст. 105	Разделение рабочего дня на части	На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы. Такое разделение производится работодателем на основании локального нормативного акта	С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации

1	2	3	4
Ст. 112	Нерабочие праздничные дни	Работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение. Размер и порядок выплаты указанного вознаграждения определяются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативным актом, трудовым договором	С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации
Ст. 113	Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни	Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в других случаях (за исключением случаев, указанных в ч. 2 ст. 113 ТК РФ)	С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации
Ст. 116	Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска	Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено ТК РФ и другими федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами	С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации
Ст. 123	Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков	Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем	С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации
Ст. 135	Установление заработной платы	Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем	С учетом мнения представительного органа работников
Ст. 136	Порядок, место и сроки выплаты заработной платы	Форма расчетного листа утверждается работодателем	С учетом мнения представительного органа работников
Ст. 147	Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем либо коллективным договором, трудовым договором	С учетом мнения представительного органа работников
Ст. 153	Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни	Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором	С учетом мнения представительного органа работников

1	2	3	4
Ст. 154	Оплата труда в ночное время	Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором	С учетом мнения представительного органа работников
Ст. 159	Общие положения нормирования труда	Работникам гарантируется применение систем нормирования труда, определяемых работодателем или устанавливаемых коллективными договорами	С учетом мнения представительного органа работников
Ст. 162	Введение, замена и пересмотр норм труда	Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем	С учетом мнения представительного органа работников
Ст. 180	Гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации	При угрозе массовых увольнений работодатель принимает необходимые меры, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением	С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации
Ст. 190	Порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка	Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем	С учетом мнения представительного органа работников
Ст. 196	Права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников, по направлению работников на прохождение независимой оценки квалификации	Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются работодателем	С учетом мнения представительного органа работников
Ст. 212	Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда	Работодатель обязан обеспечить разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников	С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа
Ст. 221	Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты	Работодатель имеет право с учетом своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения	С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников

1	2	3	4
Ст. 297	Общие положения о работе вахтовым методом	Порядок применения вахтового метода утверждается работодателем	С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации
Ст. 299	Продолжительность вахты	Продолжительность вахты не должна превышать одного месяца. В исключительных случаях на отдельных объектах продолжительность вахты может быть увеличена работодателем до трех месяцев	С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации
Ст. 301	Режимы труда и отдыха при работе вахтовым методом	Рабочее время и время отдыха в пределах учетного периода регламентируются графиком работы на вахте, который утверждается работодателем	С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации
Ст. 302	Гарантии и компенсации лицам, работающим вахтовым методом	Размер и порядок выплаты надбавки за вахтовый метод работы у других, не указанных в ч. 2 и 3 ст. 302, работодателей устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором	С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации
Ст. 325	Компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно (для лиц, работающих в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях)	Размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих у не относящихся к бюджетной сфере работодателей, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами	С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации
Ст. 326	Компенсация расходов, связанных с проездом (для лиц, работающих в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях)	Размер, условия и порядок компенсации расходов, связанных с проездом, лицам, заключившим трудовые договоры о работе у не относящихся к бюджетной сфере работодателей, и работникам данных работодателей устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами	С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации

Приложение 2
СТАТИСТИКА ОБРАЩЕНИЙ В ПРАВОВОЕ УПРАВЛЕНИЕ АППАРАТА ЛФП

№	Тема консультации (обращения)	Кол-во вопросов за 2018 год				Кол-во вопросов за 2019 год				Кол-во вопросов за 2018 и 2019 годы	
		всего	член профсоюза		всего	член профсоюза		всего	член профсоюза		
			да	нет		да	нет		да	нет	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	Заключение трудовых договоров										
	Доказывание наличия трудовых отношений	59	5	54	26	2	24	85	7	78	
	Фактический допуск к работе	39	9	30	61	10	51	100	19	81	
	Условия трудового договора	41	22	19	118	55	63	159	77	82	
	Испытание при приеме на работу	5	3	2	6	4	2	11	7	4	
	Срок трудового договора	2	0	2	6	4	2	8	4	4	
	Учебный договор	2	2	0	3	0	3	5	2	3	
	Всего:	148	41	107	220	75	145	368	116	252	
2	Изменение условий трудового договора										
	Изменение условий трудового договора	40	26	14	65	42	23	105	68	37	
	Перевод на другую работу	22	16	6	41	23	18	63	39	24	
	Изменение трудовой функции	6	1	5	14	10	4	20	11	9	
	Отстранение от работы	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	Всего:	68	43	25	120	75	45	188	118	70	
3	Режим рабочего времени										
	Продолжительность рабочего дня	3	3	0	8	8	0	11	11	0	
	Сменная работа	15	10	5	16	15	1	31	25	6	
	Ненормированный рабочий день	0	0	0	2	2	0	2	2	0	
	Неполное рабочее время	2	0	2	6	6	0	8	6	2	
	Порядок привлечения к сверхурочной работе	5	3	2	2	2	0	7	5	2	

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	Порядок привлечения к работе в выходные и праздничные дни	1	1	0	7	4	3	8	5	3
	Гарантии лицам с семейными обязанностями при установлении режима рабочего времени	14	3	11	9	4	5	23	7	16
	Командировки	1	1	0	5	3	2	6	4	2
	Всего:	41	21	20	55	44	11	96	65	31
4	Время отдыха									
	Отпуска	82	41	41	35	21	14	117	62	55
	Отпуск за неблагоприятные условия труда	7	6	1	1	1	0	8	7	1
	Предоставление дней отдыха за работу в праздничные и выходные дни	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Перерыв для отдыха и питания	1	1	0	5	5	0	6	6	0
	Иные перерывы	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Всего:	90	48	42	41	27	14	131	75	56
5	Оплата труда									
	Оплата труда (общие вопросы)	25	23	2	3	3	0	28	26	2
	Задержка выплаты заработной платы (не начисленной) — отказ от оплаты труда	196	29	167	238	56	182	434	85	349
	Невыплата начисленной заработной платы	9	5	4	28	19	9	37	24	13
	Приостановка работы в связи с задержкой заработной платы	21	10	11	17	15	2	38	25	13
	Премирование	25	12	13	29	17	12	54	29	25
	Индексация заработной платы	6	4	2	15	11	4	21	15	6
	Оплата сверхурочной работы, оплата простоя, праздничных и выходных дней, донорских дней	32	22	10	42	25	17	74	47	27
	«Серая» заработная плата	7	0	7	1	0	1	8	0	8
	Минимальная заработная плата	29	14	15	8	4	4	37	18	19
	Нормирование труда	0	0	0	2	0	2	2	0	2

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	Удержания из зарплат (НДФЛ, алименты)	10	3	7	6	6	0	16	9	7
	Приложение к материальной ответственности	0	0	0	5	0	5	5	0	5
	Всего:	360	122	238	394	156	238	754	278	476
6	Коллективные договоры, соглашения									
	Общие вопросы о коллективном договоре	3	3	0	5	0	5	8	3	5
	Порядок заключения и изменения коллективного договора	18	18	0	28	28	0	46	46	0
	Оказание помощи в формулировании условий коллективного договора	1	1	0	3	3	0	4	4	0
	Анализ условий коллективных договоров	0	0	0	38	35	3	38	35	3
	Трехстороннее соглашение по региону	0	0	0	4	4	0	4	4	0
	Отраслевое соглашение	4	4	0	0	0	0	4	4	0
	Всего:	26	26	0	78	70	8	104	96	8
7	Расторжение трудового договора									
	Увольнение (общие вопросы)	13	3	10	1	1	0	14	4	10
	Увольнение по соглашению сторон	46	19	27	35	12	23	81	31	50
	О «прессинг» на рабочем месте	64	17	47	58	14	44	122	31	91
	Увольнение по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (сокращение)	179	91	88	164	99	65	343	190	153
	Увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (неоднократное неисполнение трудовых обязанностей)	19	8	11	35	23	12	54	31	23
	Увольнение по п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (однократное грубое нарушение трудовых обязанностей)	9	2	7	10	0	10	19	2	17
	Увольнение по аттестации	0	0	0	7	4	3	7	4	3
	Увольнение по инициативе работодателя (кроме перечисленных причин)	16	2	14	22	7	15	38	9	29
	Увольнение по медицинским показаниям	9	7	2	26	26	0	35	33	2
	Иные основания увольнения	40	17	23	97	25	72	137	42	95

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	Гарантии лицам с семейными обязанностями при увольнении	25	9	16	16	3	13	41	12	29
	Выдана трудовой книжки и ее ведение	31	5	26	26	13	13	57	18	39
	Всего:	451	180	271	497	227	270	948	407	541
8	Разрешение трудовых споров									
	Судебная защита	484	328	156	586	310	276	1070	638	432
	Работа государственной инспекции труда	110	19	91	102	19	83	212	38	174
	Государственные органы, рассматривающие трудовые споры	63	27	36	91	27	64	154	54	100
	Комиссия по трудовым спорам	0	0	0	3	1	2	3	1	2
	Коллективный трудовой спор	2	0	2	2	2	0	4	2	2
	Исполнительное производство	21	16	5	45	33	12	66	49	17
	Споры при банкротстве работодателя	0	0	0	7	5	2	7	5	2
	Плановые и внеплановые проверки государственных органов	0	0	0	2	1	1	2	1	1
	Всего:	680	390	290	838	398	440	1518	788	730
9	Деятельность профсоюзных организаций									
	Организация профсоюза, вступление в профсоюз и т. д.	5	4	1	0	0	0	5	4	1
	Регистрация первичных профсоюзных организаций (ППО), проведение собраний и иные организационные вопросы	9	8	1	14	12	2	23	20	3
	Правовое положение ППО	137	136	1	110	97	13	247	233	14
	Гарантии деятельности ППО (помещение, связь и иное)	11	11	0	6	4	2	17	15	2
	Полномочия профсоюза представлять в суде членов профсоюза	2	0	2	3	3	0	5	3	2
	Права ППО при банкротстве работодателя	0	0	0	2	2	0	2	2	0

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	Учет мнения ППО при принятии локальных нормативных актов	15	15	0	7	7	0	22	22	0
	Учет мотивированного мнения ППО при увольнении члена профсоюза	7	5	2	0	0	0	7	5	2
	Получение согласия на увольнение председателя ППО	9	8	1	7	7	0	16	15	1
	Взыскание профсоюзных взносов	15	15	0	16	16	0	31	31	0
	Работа ЛФП	45	37	8	33	25	8	78	62	16
	Работа членских организаций ЛФП	55	50	5	31	24	7	86	74	12
	Анализ документов (внутренних) ППО	0	0	0	5	5	0	5	5	0
	Всего:	310	289	21	234	202	32	544	491	53
10	Пенсионное обеспечение									
	Пенсионное обеспечение	160	132	28	131	95	36	291	227	64
	Льготный стаж	0	0	0	1	1	0	1	1	0
	Архивные справки о стаже работы и зарплате	21	21	0	21	15	6	42	36	6
	Работа Архива ЛФП	5	0	5	1	1	0	6	1	5
	Всего:	186	153	33	154	112	42	340	265	75
11	Социальное обеспечение									
	Присвоение звания «Ветеран труда»	14	12	2	18	14	4	32	26	6
	Льготы ветеранам труда	4	3	1	3	2	1	7	5	2
	Пособие по временной нетрудоспособности	24	12	12	18	15	3	42	27	15
	Пособие по безработице, пособия и компенсации семьям с детьми	14	7	7	6	0	6	20	7	13
	Всего:	56	34	22	45	31	14	101	65	36
12	Охрана труда									
	Самозащита при угрозе жизни и здоровью	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Проведение специальной оценки условий труда (СОУТ)	3	3	0	2	2	0	5	5	0

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	Обжалование результатов СОУТ	2	2	0	1	1	0	3	3	0
	Возмещение ущерба в связи с несчастными случаями на производстве и профзаболеваниями	5	4	1	11	10	1	16	14	2
	СИЗ, смылающие и обеззараживающие средства, молоко и питание	4	3	1	0	0	0	4	3	1
	Расследование травматизма, профзаболеваний и медицинские осмотры	6	3	3	28	17	11	34	20	14
	Об обучении и профессиональной подготовке по охране труда	1	1	0	3	1	2	4	2	2
	Всего:	21	16	5	45	31	14	66	47	19
13	Иные вопросы									
	Дисциплина труда (ответственность)	57	29	28	97	54	43	154	83	71
	Стимулирование (поощрения и награждения)	0	0	0	1	1	0	1	1	0
	Анализ локальных нормативных актов работодателя	13	11	2	27	27	0	40	38	2
	Льготы отдельным категориям граждан	13	11	2	48	15	33	61	26	35
	Аттестация работника (кроме процедуры увольнения)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Другие вопросы	14	14	0	4	4	0	18	18	0
	Всего:	97	65	32	177	101	76	274	166	108
	Итого по всем разделам	2534	1428	1106	2898	1549	1349	5432	2977	2455

Приложение 3 СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ТРЕБОВАНИЙ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА К СОДЕРЖАНИЮ УСТАВОВ

Российская Федерация	Республика Казахстан	Республика Грузия	Республика Армения	Республика Беларусь
<p>Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017)</p> <p>Статья 7. Устав профсоюзов должен предусматривать:</p> <p>2. Устав профсоюза должен предусматривать:</p> <p>наименование, цели и задачи профсоюза;</p> <p>категории и профессиональные группы объединяемых граждан;</p> <p>условия и порядок образования профсоюза, принятия в члены профсоюза и выхода из него, права и обязанности членов профсоюза;</p> <p>территорию, в пределах которой профсоюз осуществляет свою деятельность;</p> <p>организационную структуру;</p> <p>порядок образования и компетенцию профсоюзных органов, сроки их полномочий;</p> <p>порядок внесения дополнений и изменений в устав, порядок уплаты вступительных и членских взносов;</p> <p>исполнитель образования документов и иного имущества, порядок управления имуществом профсоюза;</p>	<p>Закон Республики Казахстан «О профессиональных союзах» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 25.05.2020 г.)</p> <p>Статья 9. Устав профсоюза</p> <p>1. Устав профсоюза должен предусматривать:</p> <p>1) наименование, место нахождения, предмет и цели деятельности профсоюза;</p> <p>2) членство, условия и порядок вступления физических лиц, членских организаций в профсоюз (его объединения), выхода из него, утраты членства;</p> <p>3) организационную структуру профсоюза;</p> <p>4) порядок формирования, компетенцию и сроки полномочий профсоюзных органов;</p> <p>5) порядок, сроки отчетности профсоюзных органов и контроля за их деятельностью;</p> <p>6) права и обязанности профсоюза и его членов, в том числе обязательность выполнения принимаемых решений органами социального партнерства и профсоюзом, членской организацией которого он является;</p>	<p>Закон Республики Грузия «О профессиональных союзах» (Первоначальный вид 14.12.2018 —15.07.2020)</p> <p>Статья 7. Устав профессионального союза, регистрация его юридического лица</p> <p>Цели и задачи профессионального союза, объединения (ассоциации) профессиональных союзов, правила принятия в члены профессионального союза, объединения (ассоциации) профессиональных союзов и выхода из членства, права и обязанности членов, структура профессионального союза, объединения (ассоциации) профессиональных союзов, компетенция и сроки полномочий их высших органов и руководящих органов, порядок использования доходов и имущества, условия для внесения изменений в устав, основания для прекращения деятельности, наименования, территория местонахождения и действия, а также другие вопросы, имеющие важное значение для них,</p>	<p>Закон Республики Армения от 27.01.2018 № ЗР-52 «О профессиональных союзах»</p> <p>Статья 9. Устав профессионального союза</p> <p>Устав должен содержать:</p> <p>а) наименование профессионального союза, которое соответствует «профессиональная организация» или «союз профессиональных организаций»;</p> <p>б) предмет и цели деятельности;</p> <p>в) структуру, порядок образования и деятельности руководящих и контролирующего органов;</p> <p>г) порядок вступления в члены (членства и выхода из членов);</p> <p>д) права и обязанности участников (членов);</p> <p>е) место нахождения (адрес);</p> <p>ж) порядок реорганизации и ликвидации;</p> <p>з) порядок внесения дополнений и изменений в устав;</p> <p>и) размер, порядок уплаты вступительных, членских взносов и иные источники приобретения имущества</p>	<p>Закон Республики Беларусь от 22.04.1992 № 1605-ХП (ред. от 01.01.2015 232-З) «О профессиональных союзах»</p> <p>Статья 3. Независимость профсоюзов</p> <p>Профсоюзы самостоятельно работают и утверждают свои уставы (положения).</p> <p>Профсоюзы (объединения профсоюзов), их символика, изменения и дополнения, выносимые в устав, подлежат государственной регистрации в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь.</p>

Российская Федерация	Республика Казахстан	Республика Грузия	Республика Армения	Республика Беларусь
<p>местонахождение профсоюзного органа;</p> <p>порядок реорганизации, прекращения деятельности и ликвидации профсоюза и использования его имущества в этих случаях;</p> <p>другие вопросы, относящиеся к деятельности профсоюза.</p> <p>3. Устав объединения (ассоциацию) профсоюзов должен предусматривать:</p> <p>наименование, цели и задачи объединения (ассоциации) профсоюзов;</p> <p>состав участников;</p> <p>территорию, в пределах которой оно осуществляет свою деятельность;</p> <p>порядок образования профсоюзных органов и их компетенцию;</p> <p>местонахождение профсоюзного органа;</p> <p>сроки полномочий профсоюзного органа;</p> <p>источники образования доходов и иного имущества, порядок управления имуществом профсоюзов;</p> <p>порядок внесения дополнений и изменений в устав;</p> <p>порядок реорганизации, прекращения деятельности и ликвидации объединения (ассоциации) профсоюзов и использования его имущества в этих случаях;</p> <p>другие вопросы, относящиеся к деятельности объединения (ассоциации) профсоюзов</p>	<p>7) источники формирования имущества профсоюза, права профсоюза по управлению имуществом;</p> <p>8) порядок уплаты членских профсоюзных взносов и их распределение;</p> <p>9) порядок информирования своих членов о поступлении и расходовании денег;</p> <p>10) порядок внесения изменений и дополнений в устав профсоюза;</p> <p>11) порядок принятия решения о реорганизации и ликвидации профсоюза, судьбе имущества в случае ликвидации профсоюза.</p> <p>2. Устав может предусматривать ограничения относительно членства в других профсоюзах, а также иные положения, не противоречащие законодательству Республики Казахстан</p>	<p>определяются уставом профсоюзного союза, объединения (ассоциации) профессиональных союзов в соответствии с законодательством Грузии</p>		

Приложение 4
СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПРАВ, ЗАКРЕПЛЕННЫХ В ФЕДЕРАЛЬНОМ ЗАКОНЕ «О ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОЮЗАХ, ИХ ПРАВАХ И ГАРАНТИЯХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ», УСТАВАХ ОБЩЕРОССИЙСКИХ ПРОФСОЮЗОВ, ВОХОДЯЩИХ В ФНПР, И ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОБЪЕДИНЕНИЙ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФСОЮЗОВ, ВОХОДЯЩИХ В ФНПР

№ ст.	Ф3 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»	Уставы общероссийских профсоюзов, входящих в ФНПР	Территориальные объединения организаций профсоюзов, входящих в ФНПР
	2	3	4
Ст. 11	<p>Право профсоюзов на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников</p> <p>Профсоюзы, их объединения (ассоциации), первичные профсоюзные организации и их органы представляют и защищают права и интересы членов профсоюзов по вопросам индустриальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов — указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в случае надлежания их полномочиями на представительство в установленном порядке</p>	<p>Первичная профсоюзная организация имеет право представлять интересы работников при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателями и их представителями</p> <p>(Устав Общероссийский профессиональный союз работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства», далее — Роспрофтрансдор)</p>	<p>Членские организации имеют право представлять и защищать социально-трудовые и связанные с трудом права и интересы своей организации и членов профсоюза в органах государственной власти и органах местного самоуправления, судебных, правоохранительных и других органах через выборные органы профобъединения</p> <p>(Устав Республиканского союза «Федерация профсоюзов Республики Башкортостан», далее — Федерация профсоюзов Республики Башкортостан)</p>
Ст. 12	<p>Право профсоюзов на содействие занятости</p> <p>Профсоюзы вправе принимать участие в разработке государственных программ занятости, предлагать меры по социальной защите членов профсоюзов, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации организации, осуществлять профсоюзный контроль за занятостью и соблюдением законодательства в области занятости</p>	<p>Первичная профсоюзная организация, территориальная организация профсоюза имеют право участвовать в разработке предложений профсоюза к проектам законов и иных нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников</p> <p>(Устав Роспрофтрансдора)</p>	<p>1. Для достижения своих целей профобъединение принимает участие совместно с органами государственной власти, органами местного самоуправления и другими заинтересованными организациями в разработке и формировании региональных программ по вопросам занятости</p> <p>(Устав Союза «Объединение организаций профсоюзов Республики Бурятия, далее — ООП РБ)</p> <p>2. Членские организации Федерации имеют право принимать участие в разработке различных программ и создании фондов Федерации</p>

1	2	3	4
Ст. 13	<p>Право профсоюзов на ведение коллективных переговоров, заключение соглашений, коллективных договоров и контроль за их выполнением</p> <p>Профсоюзы, их объединения (ассоциации), первичные профсоюзные организации и их органы имеют право на ведение коллективных переговоров, заключение соглашений и коллективных договоров от имени работников в соответствии с федеральным законом. Представительство профсоюзов, их объединений (ассоциаций) на ведение коллективных переговоров, заключение соглашений от имени работников на федеральном, отраслевом или территориальном уровнях определяется с учетом количества объединяемых ими членов профсоюза.</p> <p>В случае, если в организации действует несколько первичных профсоюзных организаций разных профсоюзов, их представительство в коллективных переговорах, заключении коллективных договоров определяется с учетом количества представляемых членов профсоюза.</p>	<p>Первичная профсоюзная организация, территориальная организация профсоюза имеют право представлять интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля его выполнения (Устав Роспротфрансдзора)</p>	<p>(Устав Забайкальского краевого союза организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Забайкалья», далее — Федерация профсоюзов Забайкалья)</p> <p>Для достижения своих целей Федерация представляет интересы работников при регулировании социально-трудовых отношений, ведении коллективных переговоров и подготовке проектов соглашений, заключении соглашений, организации контроля за их выполнением, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений (Устав Федерации профсоюзов Забайкалья)</p>
Ст. 14	<p>Право профсоюзов на участие в урегулировании коллективных трудовых споров</p> <p>Профсоюзы вправе участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров, имеют право на организацию и проведение в соответствии с федеральным законом забастовок,</p>	<p>Территориальная организация профсоюза имеет право представлять интересы работников при разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашения, а также при формировании и осуществлении деятельности региональной</p>	<p>1. Членские организации имеют право обращаться в выборные органы профобъединения с предложениями об организации массовых акций профсоюзов, в том числе забастовок, собраний, митингов, демонстраций, шествий, пикетирований, иных публичных мероприятий.</p>

1	2	3	4
Ст. 15	<p>Права, основанные на отношениях профсоюзов с работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), органами государственной власти, органами местного самоуправления</p>	<p>отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (Устав Роспрофтрансдора)</p>	<p>а также о поддержке профобъединением и его членскими организациями таких акций и мероприятий, проводимых членскими организациями.</p> <p>В установленном законодательством порядке выдвигать и направлять работодателям или их представителям требования, участвовать в формировании и работе примирительных органов, объявлять и возглавлять забастовки, принимать решения об их приостановке, возобновлении и прекращении, а также координировать эти действия (Устав Федерации профсоюзов Республики Башкортостан).</p> <p>2. Членские организации Федерации имеют право в установленном законодательством порядке выдвигать и направлять работодателям Забайкальского края или их представителям требования, участвовать в формировании и работе примирительных органов, объявлять и возглавлять забастовки, принимать решения об их приостановке, возобновлении и прекращении, а также координировать эти действия.</p> <p>Обращаться в Федерацию с предложениями об организации коллективных акций профсоюзов, в том числе проведения митингов, демонстраций, шествий, пикетирований, а также о поддержке Федерацией коллективных действий, проводимых членской организацией (Устав Федерации профсоюзов Забайкалья)</p>
		<p>Территориальная организация профсоюза имеет право обращаться в соответствующие органы государственной и исполнительной власти, органы местного самоуправления или в судебные инстанции для разрешения споров, связанных с деятельностью территориальной</p>	<p>Для достижения своих целей Федерация содействует развитию системы социального партнерства, реализации принципа трехстороннего сотрудничества профессиональных союзов, объединений работодателей, органов государственной власти и местного самоуправления</p>

1				4
	<p>Отношения профсоюзов с работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), органами государственной власти и органами местного самоуправления строятся на основе социального партнерства и взаимодействия сторон трудовых отношений, их представителей, а также на основе системы коллективных договоров, соглашений.</p> <p>Профсоюзы вправе участвовать в выборах органов государственной власти и органов местного самоуправления в соответствии с федеральным законодательством и законодательством субъектов Российской Федерации.</p> <p>Профсоюзы имеют равные с другими социальными партнерами права на паритетное участие в управлении государственными фондами социального страхования, занятости, медицинского страхования, пенсионным и другими фондами, формируемыми за счет страховых взносов, а также имеют право на профсоюзный контроль за использованием средств этих фондов. Уставы (положения) этих фондов утверждаются по согласованию с общероссийскими объединениями (ассоциациями) профсоюзов либо с соответствующими общероссийскими профсоюзами.</p> <p>Профсоюзы осуществляют организацию и проведение оздоровительных мероприятий среди членов профсоюза и их семей. Размеры средств на эти цели определяются органом управления (правлением) Фонда социального страхования Российской Федерации по представлению соответствующих профсоюзов.</p> <p>Профсоюзы вправе осуществлять взаимодействие с органами государственной власти,</p>	<p>Профсоюзы вправе участвовать в выборах органов государственной власти и органов местного самоуправления в соответствии с федеральным законодательством и законодательством субъектов Российской Федерации.</p> <p>Профсоюзы имеют равные с другими социальными партнерами права на паритетное участие в управлении государственными фондами социального страхования, занятости, медицинского страхования, пенсионным и другими фондами, формируемыми за счет страховых взносов, а также имеют право на профсоюзный контроль за использованием средств этих фондов. Уставы (положения) этих фондов утверждаются по согласованию с общероссийскими объединениями (ассоциациями) профсоюзов либо с соответствующими общероссийскими профсоюзами.</p> <p>Профсоюзы осуществляют организацию и проведение оздоровительных мероприятий среди членов профсоюза и их семей. Размеры средств на эти цели определяются органом управления (правлением) Фонда социального страхования Российской Федерации по представлению соответствующих профсоюзов.</p> <p>Профсоюзы вправе осуществлять взаимодействие с органами государственной власти,</p>	<p>организации профсоюза, первичных профсоюзных организаций по защите прав и интересов членов профсоюза.</p> <p>Вносить предложения и участвовать в деятельности профсоюза по разработке и заключению федерального отраслевого соглашения, других соглашений, контролировать их выполнение</p> <p>(Устав Роспрофтрансдора)</p>	<p>(Устав Федерации профсоюзов Забайкалья)</p>

1	2	3	4
Ст. 16	<p>органами местного самоуправления, объединениями (союзами, ассоциациями) и организациями по развитию санаторно-курортного лечения, учреждений отдыха, туризма, массовой физической культуры и спорта</p> <p>Права, основанные на отношении профсоюзов и их органов с другими представителями органами работников в организациях, органами управления организацией</p> <p>Отношения профсоюзов, первичных профсоюзных организаций и их органов с другими представительными органами работников в организации строятся на основе сотрудничества.</p> <p>Наличие иных представительных органов работников в организации не может использоваться для воспрепятствования деятельности профсоюзов в соответствии с настоящим Федеральным законом.</p> <p>Профсоюзы имеют право выдвигать кандидатуры своих представителей для избрания в иные представительные органы работников в организации.</p> <p>Профсоюзы по уполномочию работников вправе иметь своих представителей в коллегияльных органах управления организацией.</p> <p>Участие профсоюзных представителей в работе иных представительных органов работников в организации не лишает их права непосредственно обращаться к работодателям по вопросам, затрагивающим интересы членов профсоюза</p>	<p>Территориальная организация профсоюза имеет право участвовать через своих представителей в работе коллегиальных органов профсоюза.</p> <p>Обращаться в выборные органы профсоюзов за с ходатайством о защите прав и интересов членов профсоюза в органах государственной, исполнительной и судебной власти (Устав Роспрофтрансдора)</p>	

1	2	3	4
Ст. 17	<p>Право профсоюзов на информацию Для осуществления своей уставной деятельности профсоюзы вправе бесплатно и беспрепятственно получать от работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), органов государственной власти и органов местного самоуправления информацию по социальным трудовым вопросам</p>	<p>Территориальная организация профсоюза имеет право использовать возможности профсоюза и систему социального партнерства для получения и распространения информации, необходимой для своей деятельности (Устав Роспрофтрансдора)</p>	
Ст. 18	<p>Право профсоюзов на участие в подготовке и дополнительном профессиональном образовании Профсоюзы вправе создавать образовательные организации и научные организации, осуществлять подготовку и дополнительное профессиональное образование профсоюзных работников и членов профсоюза</p>	<p>Территориальная организация профсоюза имеет право использовать возможности профсоюза и систему социального партнерства для обучения профсоюзных работников и актива. Первичная профсоюзная организация имеет право для этой цели пользоваться возможностями руководящих и исполнительных органов профсоюза, территориальной организации профсоюза. (Устав Роспрофтрансдора)</p>	<p>Членские организации имеют право использовать возможности профобъединения, его образовательных организаций для подготовки и повышения квалификации профсоюзных кадров и обучения профсоюзного актива (Устав Федерации профсоюзов Республики Башкортостан)</p>
Ст. 19	<p>Право профсоюзов на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде Профсоюзы имеют право на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением работодателями, должностными лицами законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора (контракта), рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам в организациях, в которых работают члены данного профсоюза, и имеют право требовать устранения выявленных нарушений. Работодатели, должностные лица обязаны в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзу о результатах его рассмотрения и принятых мерах</p>	<p>Первичные, объединенные профсоюзные организации, территориальная организация профсоюза имеют право обращаться в аппарат профсоюза для получения консультаций, организационной, юридической и иной помощи. (Устав Российского профессионального союза работников атомной энергетики и промышленности, далее — РПРАЭП)</p>	

1	2	3	4
Ст. 20	<p>Права профсоюзов в области охраны труда и окружающей среды</p> <p>Профсоюзы вправе участвовать в формировании государственных программ по вопросам охраны труда и окружающей среды, а также в разработке нормативных правовых и других актов, регламентирующих вопросы охраны труда, профессиональных заболеваний и экологической безопасности.</p> <p>Профсоюзы осуществляют профсоюзный контроль за состоянием охраны труда и окружающей среды через свои органы, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, а также собственные инспекции по охране труда, действующие на основании положений, утверждаемых профсоюзами. В этих целях они имеют право беспрепятственно посещать организации независимо от форм собственности и подчиненности, их структурные подразделения, рабочие места, где работают члены данного профсоюза, участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве (работе), защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам условий труда и безопасности на производстве (работе), возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе), а также по другим вопросам охраны труда и окружающей среды в соответствии с федеральным законодательством.</p> <p>В случаях выявления нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, профсоюзные органы в организации, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе потребовать от работодателя немедленного устранения этих нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер</p>	<p>Первичные, объединенные профсоюзные организации, территориальная организация профсоюза имеют право принимать участие в разработке различных программ и создании фондов профсоюза</p> <p>(Устав РПРАЭП)</p>	<p>1. Членские организации имеют право принимать участие в разработке различных программ и создании фондов профобъединения (Устав Федерации профсоюзов Республики Башкортостан).</p> <p>2. Для достижения своих целей Профобъединение принимает участие совместно с органами государственной власти, органами местного самоуправления и другими заинтересованными организациями в разработке и формировании региональных программ по вопросам охраны труда и окружающей среды (Устав ООП РБ).</p> <p>3. Для достижения своих целей Федерация участвует в разработке и вносит в соответствующие органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения о принятии законов Российской Федерации и Забайкальского края, иных нормативных правовых и других актов по вопросам, касающимся социально-трудовой сферы.</p> <p>Осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (включая законодательство об охране труда), выполнением условий коллективных договоров, соглашений. Участвует в реализации основных направлений государственной политики в области охраны труда, занятости</p> <p>(Устав Федерации профсоюзов Забайкалья)</p>

<p>Ст. 21</p>	<p>2</p> <p>Права, основанные на участии профсоюзов в осуществлении приватизации государственного и муниципального имущества Профсоюзы вправе иметь своих представителей в создаваемых в организации комиссиях по приватизации государственного и муниципального имущества, включая объекты социального назначения. Представитель профсоюза входит в число представителей организации, направляемых в соответствующий комитет по управлению имуществом для участия в работе комиссии по приватизации организации и осуществления профсоюзного контроля</p>	<p>3</p>	<p>4</p>
<p>Ст. 22</p>	<p>Права профсоюзов на социальную защиту работников Права профсоюзов в области социального страхования и охраны здоровья, социального обеспечения, улучшения жилищных условий и других видов социальной защиты работников регулируются соответствующими федеральными законами, а также законами субъектов Российской Федерации. Профсоюзы вправе участвовать в формировании социальных программ, направленных на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, в разработке мер по социальной защите работников, определении основных критериев жизненного уровня, размеров индексации заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и компенсаций в зависимости от изменения индекса цен, а также вправе осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением законодательства в указанной сфере</p>	<p>Первичные, объединенные профсоюзные организации, территориальная организация профсоюзов имеют право принимать участие в разработке различных программ и создании фондов профсоюза (Устав РПРАЭП)</p>	<p>Для достижения своих целей профобъединение принимает участие совместно с органами государственной власти, органами местного самоуправления и другими заинтересованными организациями в разработке и формировании региональных программ по вопросам социальных программ, направленных на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека (Устав ООП РБ)</p>

1	2	3	4
Ст. 23	<p>Право профсоюзов на защиту интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров</p> <p>В случаях нарушения законодательства о труде профсоюзы вправе по просьбе членов профсоюза, других работников, а также по собственной инициативе обращаться с заявлениями в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры.</p> <p>Для защиты социально-трудовых и других гражданских прав и профессиональных интересов своих членов профсоюзы могут создавать юридические службы и консультации</p>	<p>Первичные, объединенные профсоюзные организации, (а также территориальная организация профсоюза) имеют право обращаться в соответствующие органы государственной власти, органы местного самоуправления или суды для разрешения споров, связанных с деятельностью первичной, объединенной профсоюзной организации (территориальной организации профсоюза) и защитой прав и интересов членов профсоюза.</p> <p>(Устав РПРА ЭП)</p>	

Научное издание

**СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВ ПРОФСОЮЗОВ В РОССИИ:
АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ**

Редакторы: *Е. А. Бессонова, В. Г. Даниленко, Т. В. Никифорова*
Дизайнер *А. В. Костюкевич*
Технический редактор *Л. В. Климкович*
Корректоры: *Я. Ф. Афанасьева, Т. А. Кошелева*

Подписано в печать с оригинал-макета 27.10.21
Формат 60х90/16. Гарнитура Times New Roman
Усл.-печ. л. 11,0. Тираж 500 экз. Заказ № 21712

Санкт-Петербургский Гуманитарный
университет профсоюзов
192238, Санкт-Петербург, ул. Фучика, д. 15
Отпечатано в ООО «Типография «НП-Принт»
197110, Санкт-Петербург, Чкаловский пр., д. 15

ISBN 978-5-7621-1139-3



9 785762 111393

СЕРИЯ «СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ»

В серии Санкт-Петербургского Гуманитарного университета профсоюзов «Социально-трудовые конфликты», открытой в 2017 году, публикуются труды видных специалистов в области конфликтологии и представителей российских профсоюзов

1. МОНИТОРИНГ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В РОССИИ: ТЕОРИЯ, МЕТОДИКА, ТЕХНОЛОГИИ

Рассматриваются концептуальные подходы к изучению социально-трудовых конфликтов, обобщается отечественный и зарубежный опыт мониторинга социальных процессов, раскрываются организационные и технологические аспекты функционирования автоматизированной системы сбора и обработки информации о социально-трудовых конфликтах. Подготовлено в развитие исследовательского проекта, осуществленного на базе Научно-мониторингового центра «Трудовые конфликты» СПбГУП.

2. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ: ПЕРСПЕКТИВНЫЕ МОДЕЛИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Рассматриваются теоретические и методологические проблемы построения моделей социального партнерства в контексте социально-трудовых конфликтов, обобщается отечественный и зарубежный опыт моделирования социальных процессов, раскрываются организационные и технологические аспекты функционирования автоматизированной системы сбора и обработки информации о социально-трудовых конфликтах и перспективных моделях социального партнерства. Подготовлено в развитие исследовательского проекта, осуществленного на базе Научно-мониторингового центра «Трудовые конфликты» СПбГУП.

3. ТРУДОВОЙ АРБИТРАЖ В СФЕРЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ СПОРОВ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

Монография отражает исследование деятельности трудовых арбитров на этапах посредничества и трудового арбитража, содержит анализ роли государства как гаранта обеспечения соблюдения и защиты прав и свобод граждан, в частности трудовых прав и свобод. Рассмотрены история зарождения трудового арбитража, правовые и организационные условия деятельности трудовых арбитров и посредников, опыт разрешения коллективных трудовых споров в правовых рамках.

4. ПРОФСОЮЗНОЕ ДВИЖЕНИЕ В РОССИИ: ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ (2005–2015)

В монографии представлен комплексный взгляд на тенденции развития и последствия трансформации российского профсоюзного движения в 2005–2015 годах. Особое внимание уделено влиянию профсоюзов на развитие социального партнерства. Авторы проводят сравнительный анализ эффективности деятельности различных профсоюзных объединений страны по защите социально-трудовых интересов работников.

5. ПРОФСОЮЗЫ НА ЗАЩИТЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ: ОПЫТ ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА И ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

Монография отражает исследование деятельности профессиональных союзов, связанной с контролем за исполнением трудового законодательства работодателями в Санкт-Петербурге и Ленинградской области, содержит анализ влияния профессиональных союзов на исполнение трудового законодательства работодателями в Санкт-Петербурге и Ленинградской области.

Рассмотрены особенности правозащитной деятельности Федерации профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области, способы реализации защитной функции профессиональными союзами, пути совершенствования трудового законодательства и усиления влияния профсоюзов на исполнение трудового законодательства работодателями в Санкт-Петербурге и Ленинградской области.

6. СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА РАЗРЕШЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ СПОРОВ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Монография отражает исследование судебной практики разрешения социально-трудовых споров в современной России, содержит анализ правозащитной деятельности профессиональных союзов, в частности анализ судебной защиты как способа обеспечения этой деятельности.

Рассмотрены основные тенденции совершенствования правового регулирования и развития судебной практики по рассмотрению социально-трудовых споров в России.

7. РЕАЛИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ: ОПЫТ, ПРОБЛЕМЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ

Монография посвящена исследованию системы социального партнерства в субъектах Российской Федерации на современном этапе. В исследовании рассмотрены особенности становления и развития социального партнерства в России, проведен анализ деятельности трехсторонних комиссий в регионах субъектов РФ, выявлены проблемы и проведена оценка эффективности их работы, разработаны рекомендации по совершенствованию социального партнерства на региональном уровне.

8. ПРОФСОЮЗНОЕ ДВИЖЕНИЕ В САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ И ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ: ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ (2010–2017)

Монография отражает тенденции развития профсоюзного движения в двух крупнейших регионах России — Санкт-Петербурге и Ленинградской области. В исследовании, охватывающем период с 2010 по 2017 год, анализируются эффективность защиты профсоюзными объединениями социально-трудовых интересов работников, их место и роль в системе социального партнерства, динамика изменения профсоюзного членства.

9. КУЛЬТУРА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Монография подготовлена по материалам научного исследования на одноименную тему. В работе анализируется широкий круг феноменов, отражающих различные стороны трудовых отношений и определяющих культуру мотивации трудовой деятельности, социальной справедливости, социального и человеческого капитала, социального партнерства.

10. СМИ КАК ФАКТОР СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ (Конфликтологический анализ)

В монографии анализируется актуальная проблема участия СМИ в социально-трудовых конфликтах. Работа построена на обобщении значительного объема эмпирического материала, отражающего различные аспекты и модели влияния СМИ на социально-трудовые конфликты — как конструктивного, так и деструктивного. Рассматривается специфика освещения социально-трудового конфликта на различных этапах его протекания.

11. КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР КАК МЕХАНИЗМ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

В монографии анализируется исторический опыт становления и развития коллективно-договорных отношений, рассматриваются различные аспекты реализации потенциала коллективного договора как механизма и формы социального партнерства на уровне предприятия, виды и содержание коллективных договоров в России и зарубежных странах, направления оптимизации содержания и процедур заключения и оценки выполнения коллективного договора.

12. ПЕРЕГОВОРЫ КАК РЕГУЛЯТОР СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ: КОНЦЕПЦИЯ, МЕТОДИКА, ТЕХНОЛОГИИ

В монографии рассматриваются различные аспекты переговорного процесса в системе социально-трудовых отношений. Основное внимание уделяется анализу субъектов переговоров, в качестве которых выступают участники социального партнерства — работодатели, профсоюзы, органы государственного управления; технологическим аспектам переговоров. Центральное место в работе занимают технологии разрешения социально-трудовых конфликтов, основанные на переговорных методиках.

13. УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ КАК ФАКТОР ПРОФИЛАКТИКИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

В монографии анализируются актуальные вопросы включения работников в процесс управления организацией в контексте профилактики социально-трудовых конфликтов. Рассматриваются отечественный и зарубежный опыт участия работников в управлении организацией, правовые и организационные аспекты управления с участием персонала на различных уровнях — от предприятия (организации) в целом до рабочего места.

14. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В ПОСТСОВЕТСКОЙ РОССИИ: НАЦИОНАЛЬНО-КУЛЬТУРНАЯ СПЕЦИФИКА, ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ, РЕСУРСЫ И СТРАТЕГИИ ОПТИМИЗАЦИИ

В монографии характеризуются структура и проблемы становления социальнотрудовых отношений постсоветской России, анализируется национально-культурная специфика социально-трудовых конфликтов, предложена комплексная национально ориентированная система стратегий и условий оптимизации социально-трудовых отношений и профилактики конфликтов.

15. КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ КАК ТЕХНОЛОГИЯ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

В монографии рассматриваются историко-культурные предпосылки формирования и развития конфликтологического консультирования, анализируются его коммуникационно-управленческие аспекты, специфика социального взаимодействия и проблемы, возникающие в процессе консалтинговой деятельности. Особое внимание уделяется методике и технологиям конфликтологического консультирования в социально-трудовой сфере, его роли в разрешении коллективных трудовых споров.

16. МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ УЧАСТИЯ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ПРЕДПРИЯТИЕМ

В монографии анализируются история становления и развития различных форм включения работников в управление предприятиями за рубежом, правовое обеспечение участия работников в решении производственных, экономических, организационных и иных вопросов. Отдельно рассматривается влияние российского опыта на зарубежную практику вовлечения трудящихся в управленческие процессы на предприятиях.

17. ЗАБАСТОВОЧНОЕ ДВИЖЕНИЕ В СТРАНАХ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА

Монография посвящена исследованию особенностей и основных тенденций развития забастовочного движения в странах Европейского союза. В работе приводится статистика современного забастовочного движения в странах ЕС. Большое внимание уделяется сравнительному анализу законодательства европейских стран о забастовках, вопросам эффективности участия профсоюзов в организации и проведении забастовок.

18. ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УЧАСТИЯ ОБЪЕДИНЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

В монографии рассматриваются объединения работодателей как сторона социального партнерства в России и зарубежных странах, раскрываются понятие и стороны социального партнерства, обобщается опыт социального диалога на малых и микропредприятиях стран ЕС. Характеризуются структуры представительства в социальном диалоге, основные тенденции его развития, прослеживается эволюция моделей социального диалога и представительства работников.

19. ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В РОССИИ

В монографии анализируются современные проблемы эффективности социального диалога и социального партнерства, рассматривается правовое обеспечение взаимоотношений его сторон, дается характеристика сторон и органов социального партнерства различных уровней. Особое внимание в работе уделяется особенностям правового обеспечения социального партнерства, вопросам подготовки проектов и заключения коллективных договоров и соглашений, порядка их действия.

20. МОДЕЛИ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ (ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ)

В монографии рассматриваются вопросы формирования и эволюции различных моделей профсоюзного движения в странах Европы и Северной Америки. В книге подробно исследованы вопросы становления законодательства о профсоюзах, развития их организационного строения, участия в общественно-политической жизни общества, форм и методов профсоюзной работы.

21. ИСТОРИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РОССИИ

Монография посвящена истории развития социально-трудовых отношений в России. В книге исследуются вопросы становления социального диалога, формирования трудового законодательства, а также влияния профсоюзного движения на развитие социально-трудовых отношений. В работе также рассматривается эволюция государственной политики в сфере социально-трудовых отношений.

22. УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ ЗА РУБЕЖОМ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

В монографии исследуется исторический опыт управления социально-трудовыми отношениями в развитых зарубежных странах. В книге подробно рассматриваются актуальные вопросы становления и развития социального диалога между работниками, предпринимателями и государством, развития социально-трудового законодательства. Большое внимание уделяется анализу последствий влияния глобализации на эволюцию социально-трудовых отношений.

23. ИСТОРИЧЕСКИЙ ОПЫТ ПРЕОДОЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В РОССИИ

Монография посвящена исследованию исторического опыта преодоления социально-трудовых конфликтов в России. Авторы работы раскрывают особенности урегулирования социально-трудовых конфликтов на различных этапах истории российского государства. В монографии рассматривается эволюция законодательства о разрешении социально-трудовых конфликтов, анализируются формы и методы действий властей, предпринимателей и работников в условиях конфликта.

24. ТЕНДЕНЦИИ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ

(На примере современной России)

В монографии исследуются основные тенденции в сфере занятости в экономике России в посткризисный период (с 2010 г. по настоящее время). Помимо обзора динамики общих показателей рассматриваются демографические аспекты занятости, проблемы трудовой миграции, молодежной занятости, а также влияние факторов научно-технического прогресса и процессов деиндустриализации на ситуацию на российском рынке труда.

25. ОПТИМИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ КАК ФАКТОР ПРОФИЛАКТИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ

В монографии анализируются эффективность трудовой деятельности и влияющие на нее психологические и социальные факторы, рассматриваются феномен профессионального выгорания и различные аспекты его деструктивного влияния на личность и коллектив, приемы совладания со стрессом и выгоранием. Основное внимание уделяется профессиональному выгоранию в контексте социально-трудовых отношений. Раскрывается конфликтный потенциал профессионального выгорания, обосновываются институциональные механизмы его профилактики и преодоления, такие как социальный аудит, мотивационный менеджмент, формирование корпоративной культуры, привлечение работников к управлению предприятием и др.

26. РЫНОК ТРУДА В ГЕРМАНИИ: ИСТОРИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ И СОВРЕМЕННЫЕ РЕАЛИИ

В монографии рассматриваются основные тенденции, характеризующие развитие рынка труда в Германии на современном этапе. Основное внимание уделяется структурным аспектам динамики занятости и безработицы, законодательному регулированию условий труда отдельных категорий работников, влиянию установок Евросоюза на формирование политики занятости в Германии. Анализируются деятельность немецких профсоюзов, проблемы иностранных граждан на немецком рынке труда, а также влияние цифровизации на динамику и структуру рабочих мест.

27. ВЛИЯНИЕ ПОЛИТИЧЕСКИХ ПАРТИЙ НА КОНФЛИКТОГЕННЫЕ ФАКТОРЫ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

В коллективной монографии исследуется влияние политических партий на конфликтогенные факторы в социально-трудовых отношениях в различные периоды истории России. Авторы рассматривают особенности воздействия политических партий на возникновение и развитие социально-трудовых конфликтов.

В монографии проведен анализ программ основных политических партий в сфере социально-трудовых отношений, показана их роль в развитии организованного рабочего движения, влияние на становление социального диалога в стране.

28. ИСТОРИЯ СТАНОВЛЕНИЯ СОЮЗОВ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ

Монография посвящена истории становления союзов предпринимателей и их влиянию на формирование социального партнерства на различных этапах истории России.

В монографии рассмотрены предпосылки и экономические основания воссоздания предпринимательских объединений в современной России. Показаны специфические особенности их возникновения и деятельности в условиях перехода от централизованной плановой к либерально-рыночной экономической модели.

29. КОНФЛИКТОГЕННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ НЕТРАДИЦИОННОЙ ЗАНЯТОСТИ И ПУТИ ЕГО СНИЖЕНИЯ

В монографии рассматриваются как теоретические, так и прикладные вопросы, связанные с развитием новых типов и форм занятости. Анализируются условия и факторы распространения нетрадиционной занятости, ее влияние на сферу социально-трудовых отношений. Особое внимание уделяется анализу конфликтогенных аспектов нетрадиционной занятости и путей снижения ее негативного влияния на сферу социально-трудовых отношений.