

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОФСОЮЗОВ

ПРОФСОЮЗЫ НА ЗАЩИТЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

Опыт Федерации профсоюзов
Санкт-Петербурга и Ленинградской области

Издано в рамках Программы получателя субсидии
Министерства труда и социальной защиты РФ в 2018 году

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ

Выпуск 5

Санкт-Петербург
2018

ББК 66.72(2)

П84

Научный редактор

А. С. Запесоцкий, член-корреспондент РАН, доктор культурологических наук,
профессор, заслуженный деятель науки РФ

Авторский коллектив:

Д. В. Лобок (руководитель), **М. М. Артюхина**, **О. Н. Громова**,
З. Н. Каландаришвили, **Л. А. Пасешникова**, **Р. А. Ромашов**, **Н. В. Степачков**

Рецензент

С. П. Удовенко, заведующий кафедрой экономики таможенного дела
Санкт-Петербургского им. В. Б. Бобкова филиала Российской таможенной академии,
доктор экономических наук

Рекомендовано к публикации
редакционно-издательским советом СПбГУП

Профсоюзы на защите социально-трудовых прав работников: опыт Федерации профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области / науч. ред. А. С. Запесоцкий. — СПб. : СПбГУП, 2018. — 144 с. — (Социально-трудовые конфликты ; Вып. 5).

ISBN 978-5-7621-0957-4

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.

Предназначена для ученых, профсоюзных работников, работодателей, сотрудников государственных служб и ведомств, аспирантов, студентов и всех, кто интересуется современной деятельностью профессиональных союзов.

ББК 66.72(2)

ISBN 978-5-7621-0957-4

© СПбГУП, 2018

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	5
Глава 1. ОСОБЕННОСТИ ПРАВООЩИТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА И ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ	9
1.1. Правозащитная деятельность профсоюзов как их конституционное право	9
1.2. Федерация профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области в системе социального партнерства	12
1.2.1. Законотворческая работа Федерации профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области	12
1.2.2. Социальное партнерство	21
1.2.3. Обеспечение работников достойной заработной платой	26
1.2.4. Взаимодействие профсоюзов с государственными органами в области охраны и улучшения труда	35
1.2.5. Оценка социального партнерства работниками — членами профсоюзов	39
1.2.6. Взаимодействие профсоюзов с государственными контрольно-надзорными органами	60
1.2.7. Влияние глобализации на правозащитную работу профсоюзов	63
Глава 2. СПОСОБЫ РЕАЛИЗАЦИИ ЗАЩИТНОЙ ФУНКЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ СОЮЗАМИ	70
2.1. Анализ форм реализации профессиональными союзами защитной функции при исполнении трудового законодательства	70
2.2. Реализация защитной функции профсоюзов посредством рассмотрения обращений граждан	81
2.3. Контрольные функции профессиональных союзов за соблюдением работодателями, должностными лицами законодательства о труде	87
2.4. Участие профсоюзов в социально-партнерских отношениях и в регулировании социально-трудовых отношений	91
2.5. Результаты деятельности профсоюзных организаций по защите трудовых прав и интересов работников	100
2.5.1. По вопросам трудовых договоров	100
2.5.2. По вопросам рабочего времени и времени отдыха	103

2.5.3. По вопросам гарантий и компенсаций	106
2.5.4. По вопросам оплаты труда	108
2.5.5. По вопросам дисциплины труда	111
2.5.6. По вопросам рассмотрения индивидуальных и коллективных трудовых споров	113
2.5.7. По вопросам социального партнерства.	116
2.5.8. По вопросам материальной ответственности	119
2.5.9. По вопросам нарушения прав первичных профсоюзных организаций.	119
2.6. Участие профсоюзных организаций в судебных разбирательствах в защиту трудовых прав и интересов работников.	122
Глава 3. ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И УСИЛЕНИЯ ВЛИЯНИЯ ПРОФСОЮЗОВ НА ИСПОЛНЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯМИ В САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ И ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ.	132
Литература	139

ВВЕДЕНИЕ

Одним из важных элементов социального партнерства является соблюдение сторонами трудового законодательства и достигнутых соглашений. Несомненно, существующее трудовое законодательство отражает реальное соотношение интересов работников, работодателей и государства. В то же время наряду с проблемами совершенствования сложившегося трудового законодательства стоит вопрос об исполнении сторонами существующих законов и договоренностей. Как реальная социальная сила, профсоюзы, несомненно, стремятся к развитию полноценного социального партнерства в целях совершенствования социально-трудовых отношений. Понимая важность социального мира и экономической стабильности, профсоюзы выступают за эффективное взаимодействие с правительством и объединениями работодателей.

Существенное расслоение населения по уровню доходов, наличие граждан, работающих полный рабочий день, с доходами ниже прожиточного минимума, теневые трудовые отношения и многое другое свидетельствуют о серьезных дефектах политики в социально-трудовой сфере.

Нарастает неудовлетворенность работников распределением результатов труда, в том числе на экономически благополучных предприятиях. Система договорного регулирования социально-трудовых отношений на основе трехсторонних соглашений на различных уровнях дает сбой. Представители власти предпочитают двусторонние контакты с бизнесом действительно равноправному взаимодействию с предпринимателями и профсоюзами, с учетом интересов наемных работников.

Установленные Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» права не обеспечены конкретными механизмами реализации. По сути, в стране отсутствуют эффективные способы разрешения коллективных трудовых споров, защиты прав работников при невыполнении обязательств по коллективным договорам и соглашениям.

Ограничение прав профсоюзов создает условия для роста социального напряжения и его проявления в крайних формах протеста.

Необходимость совершенствования трудового законодательства, а также обязательность его исполнения со стороны работодателей

может способствовать цивилизованному разрешению трудовых споров на различных уровнях.

Профсоюзы совместно с государством должны способствовать формированию «правил игры» для сохранения и развития человеческого потенциала страны. Именно приумножение человеческого потенциала, а не подавление протестных выступлений работников — залог социальной стабильности в обществе.

Фундаментальным вопросом рыночной экономики остается проблема оплаты и стимулирования труда. Профсоюзы имеют серьезные претензии к определению другими сторонами социального партнерства состава минимального размера оплаты труда. Представители государственных структур, идя на поводу у бизнеса, искажают контекст действующего законодательства, включая в минимальный размер оплаты труда все выплаты работнику, в том числе надбавки за работу во вредных и особых климатических условиях, а также сверхурочные.

Действуя совместно с властью и используя экономические и правовые методы, профессиональные союзы борются за такие условия найма, которые выгодны наемным работникам. При этом нельзя забывать, что одним из крупнейших работодателей является государство. В то же время профсоюзы не всегда могут добиться от государства перевода требований законов, принципов и норм в правовое поведение его представителей. В настоящее время необходимо создать модель реализации правительством государственных властных функций, отвечающих Конституции РФ.

Деятельность профсоюзов базируется на анализе состояния трудовых отношений и в целом социальной сферы в связи с проведением экономических реформ. Однако потенциал профсоюзов недооценивается органами власти, мнение профсоюзов не всегда учитывается, что приводит к возникновению конфликтов и социальной напряженности.

Гражданская самоорганизация в трудовой сфере имеет колоссальное влияние на общественное развитие. Перед профсоюзами стоит задача — добиться более широкого участия в решении социально-экономических проблем, расширив свои полномочия в данной сфере. Современные условия требуют развития общественно-государственного типа социального партнерства.

Настоящая монография посвящена анализу обобщенного опыта работы Федерации профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области, оказывающей влияние на исполнение трудового законодательства работодателями. Современные трудовые отношения требуют

разработки предложений по совершенствованию трудового законодательства и усилению влияния профсоюзов на исполнение трудового законодательства работодателями в Санкт-Петербурге и Ленинградской области с учетом изменившейся социально-экономической ситуации в регионе и реальных ожиданий со стороны рядовых членов профсоюзов.

Объектом исследования стала практика реализации правозащитной функции профсоюзами Санкт-Петербурга и Ленинградской области.

В книге рассматриваются правовые и организационные условия деятельности профессиональных союзов, позволяющие реализовывать свои контрольные функции за исполнением трудового законодательства, эффективность влияния профсоюзов на исполнение трудового законодательства работодателями в Санкт-Петербурге и Ленинградской области, основные проблемы и направления реализации различных форм правозащитной деятельности, осуществляемой профсоюзами Санкт-Петербурга и Ленинградской области.

Методология исследования основана на общих и специальных методах научного познания: методах объективной диалектики, способствующих уяснению предмета познания; эмпирического исследования (наблюдение, сравнение, сбор и изучение форм реализации контрольных функций, их совершенствование); текущего и перспективного анализа, теоретического и практического материала.

Авторы рассматривают следующие вопросы: особенности правозащитной деятельности Федерации профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области; опыт правозащитной деятельности профсоюзов как их конституционного права; место Федерации профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области в системе социального партнерства; способы реализации профессиональными союзами защитной функции. В книге приводится обобщенная информация о реализации защитной функции профсоюзов посредством рассмотрения обращений граждан, выполнения контрольных функций за соблюдением работодателями законодательства о труде, участия профсоюзов в социально-партнерских отношениях.

На основе опыта работы Федерации профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области сделаны выводы о необходимости совершенствования трудового законодательства и защитной деятельности профсоюзов.

Теоретическая значимость монографии заключается в том, что содержащиеся в ней основные положения и выводы могут быть использованы для совершенствования методологических и методических

подходов к обеспечению правовых и организационных условий обеспечения защитной деятельности.

В ходе исследования проводился анализ материалов, опубликованных в периодической печати и на официальном сайте Федерации профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области, а также содержащихся в текущем архиве Федерации профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области.

Глава 1

ОСОБЕННОСТИ ПРАВООЩИТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА И ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

1.1. ПРАВООЩИТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРОФСОЮЗОВ КАК ИХ КОНСТИТУЦИОННОЕ ПРАВО

Правовая защита человека является «самостоятельным, целостным полиструктурным правовым явлением»¹. С формальной точки зрения правовая защита человека может рассматриваться как:

- 1) юридическая деятельность;
- 2) правовое поведение;
- 3) юридическая практика;
- 4) правовая активность;
- 5) правовая работа;
- 6) правоотношение;
- 7) правовое регулирование.

С институциональной точки зрения правовая защита — многоотраслевой институт системы российского права, представленный совокупностью юридических норм (институтов), содержащихся в различных отраслях права и регулирующих правовозащитные отношения, возникающие между человеком с одной стороны и государством (в лице органов, государственных служащих и должностных лиц) и общественными объединениями — с другой»².

В соответствии с общим теоретическим воззрением правовая защита состоит из правотворческой и правоприменительной деятельности.

Правотворческая деятельность профсоюзов выражается в виде разработки предложений по проектам законодательных актов, касающихся социально-трудовых прав работников.

Вторым направлением правовозащитной деятельности профсоюзов является их правоприменительная деятельность, которая заключается в использовании правовозащитных норм с целью охраны и защиты прав и интересов членов профсоюзов и всего населения в целом.

¹ *Стремоухов А. В.* Человек и его правовая защита: теоретические проблемы : моногр. СПб., 1996. С. 49.

² Там же. С. 44.

Профсоюзы имеют право осуществлять общественный контроль за соблюдением хозяйственными органами, администрацией предприятий и работодателями законодательства о труде, жилищно-бытовом обслуживании работников. Профсоюзы могут участвовать в рассмотрении индивидуальных и коллективных трудовых споров, условий заключения и исполнения коллективных договоров и иных соглашений, затрагивающих права и интересы работников.

В этих целях профсоюзы вправе создавать правовые инспекции труда, юридические консультации. Правовая инспекция труда профессионального союза имеет право проводить проверки соблюдения законодательства о труде; выносить предписания работодателям и хозяйственным органам, вносить свои предложения в государственные органы об устранении выявленных нарушений законодательства и о привлечении в установленном порядке должностных лиц, виновных в нарушении трудового законодательства, к ответственности. Работодатели и хозяйственные органы обязаны рассматривать предписания, а государственные органы — предложения профсоюза об устранении нарушений законодательства о труде, профессиональных союзах и в течение месячного срока сообщать соответствующему профсоюзному органу о результатах рассмотрения.

Профсоюзы имеют право по просьбе своих членов, а также других работников и по собственной инициативе обращаться в суд для защиты их трудовых и социально-экономических прав и интересов.

Правозащитная деятельность профсоюзов как правовое поведение не носит характер государственно-властного повеления. Она выражается в форме саморегуляции корпоративного поведения¹.

Регулирование поведения членов профсоюза осуществляется с помощью внутренних корпоративных норм, не являющихся правовыми. Однако именно корпоративные профсоюзные нормы устанавливают порядок и соотношение внутриорганизационных прав и обязанностей, которые выражаются как в правовом поведении профсоюза, так и в индивидуально-правовом поведении его членов.

Правовая защита членов профсоюза в рамках правового поведения может выражаться как в реализации права на защиту, так и в самозащите своих прав.

В юридической практике правозащитная деятельность профсоюзов находит выражение в системе взаимосвязанных правовых форм деятельности органов государства и профсоюзов.

¹ Стремлюхов А. В. Указ. соч. С. 36.

Российское законодательство на федеральном и региональном уровнях устанавливает нормы, обеспечивающие права профсоюзов, направленные на взаимодействие с органами государственной власти, местного самоуправления, работодателями в самых различных сферах общественной жизни. Профсоюзы имеют право на взаимодействие с учреждениями санаторно-курортного лечения, отдыха, туризма, массовой физической культуры и спорта (ст. 15 Федерального закона о профсоюзах); право на рассмотрение своих предложений органами государственной власти, местного самоуправления и работодателями (ст. 11 Федерального закона о профсоюзах); право на участие в решении вопросов занятости (ст. 12 Федерального закона о профсоюзах) и т. д.

Правовая активность профсоюзов находит проявление в различных формах. К ним относится работа профсоюзов в области развития правовой культуры и правосознания работников. Не менее важным является установление коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений на всех уровнях — от отдельного предприятия до общероссийского.

Правовая работа профсоюзов представляет собой деятельность, направленную на охрану и защиту прав членов профсоюза. Она предусматривает такие формы деятельности, как: формирование правозащитного сознания и правовой культуры, правовая пропаганда и информация, развитие правовой науки и образования, правовое воспитание.

Рассматривая правозащитную деятельность профсоюзов как правоотношение, необходимо отметить взаимообусловленность и взаимосвязанность прав и обязанностей профсоюзов по защите прав и интересов членов профсоюзов, помня при этом, что права профсоюзов являются и их обязанностями. Это положение содержится прежде всего в Конституции РФ. Закрепляя за профсоюзами право на объединение, Конституция устанавливает и цели профсоюзов — защиту прав и интересов работников. Таким образом, защита является для профсоюзов не только правом, но и обязанностью.

При анализе правозащитной деятельности профсоюзов с точки зрения правового регулирования важно обратить внимание на механизм правовой защиты. Его содержание состоит из трех элементов: охрана прав, юридическая помощь и защита прав.

Охрана прав состоит из:

— норм предупреждений (например, при массовом сокращении администрация обязана поставить в известность выборный

профсоюзный орган в организации не позднее чем за три месяца до предполагаемого сокращения (ст. 82 ТК РФ);

— норм запретов (например, запрет на увольнение руководителей выборных профсоюзных коллегиальных органов организации по ряду оснований (ст. 81 ТК РФ) без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ);

— контроля за соблюдением прав (права профсоюзов в сфере контроля определены многочисленными нормативно-правовыми актами (ст. 370 ТК РФ);

— предупреждения нарушения прав (осуществляется законодательным закреплением обязанностей работодателя учитывать мнение выборного профсоюзного органа в сфере управления трудом). Например, система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышения оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие дни и т. д., устанавливается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации (ст. 135 ТК РФ);

— воспитания правовой культуры.

Юридическая помощь как элемент механизма правовой защиты профсоюзами прав своих членов обеспечена нормами российского законодательства. Профсоюзы могут обращаться в суд с заявлениями в защиту нарушенных прав работников. Они вправе создавать юридические службы и консультации (ст. 23 ФЗ о профсоюзах), а также имеют право на обжалование решений по вопросам расследования страховых случаев в профсоюзные органы.

Третьим элементом механизма правовой защиты является непосредственно защита прав членов профсоюза: право на защиту, юрисдикционные формы защиты; неюрисдикционные формы защиты (коллективные формы протеста) и средства защиты.

1.2. ФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА И ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

1.2.1. Законотворческая работа Федерации профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области

В соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 6) определение направлений государственной политики в сфере трудовых отношений, основы их правового регулирования, а также принципов и порядка осуществления государственного надзора и контроля в данной области относится к ведению федеральных органов власти. При этом

органы власти субъектов Федерации вправе законодательно регулировать вопросы, не отнесенные к компетенции федеральных органов, обеспечивая более высокий уровень трудовых прав и гарантий работникам по сравнению с установленными федеральными законами за счет средств региональных бюджетов. Органы местного самоуправления вправе принимать акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции. Это объективно создает основу взаимодействия профсоюзов с законодательными органами власти разного уровня при регулировании трудовых отношений.

Представители Федерации профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области регулярно принимают участие в работе комиссий (комитетов и т. д.), образованных правительствами Санкт-Петербурга и Ленинградской области для решения социально-трудовых вопросов.

Федерация осуществляет постоянное взаимодействие с органами законодательной власти Санкт-Петербурга, Ленинградской области, общественными объединениями.

Профсоюзы принимают самое активное участие в законотворческой работе. Представители Федерации постоянно присутствуют на заседаниях законодательных собраний города и области, их комиссий, на депутатских слушаниях.

Специалистами Межрегионального Санкт-Петербурга и Ленинградской области объединения организаций профсоюзов «Ленинградская федерация профсоюзов» (далее — Ленинградская федерация профсоюзов) регулярно осуществляется экспертиза проектов региональных законов, сопровождение законопроектов, приоритетных с точки зрения прав и интересов профсоюзов.

Вся законотворческая работа профсоюзов в Санкт-Петербурге строится в соответствии с соглашением о сотрудничестве между Законодательным собранием Санкт-Петербурга и Межрегиональным объединением «Федерация профессиональных союзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области». Руководствуясь данным соглашением, стороны:

- 1) регулярно проводят деловые встречи руководителей Законодательного собрания и Федерации профсоюзов;
- 2) осуществляют обмен аналитическими, информационными материалами, имеющимися в распоряжении сторон и представляющими взаимный интерес;
- 3) обеспечивают рабочие контакты депутатов и работников Законодательного собрания с руководителями отраслевых профсоюзов и специалистами Федерации профсоюзов.

Законодательное собрание регулярно:

1) направляет Федерации профсоюзов проекты федеральных законов и законов Санкт-Петербурга, других нормативных правовых актов, затрагивающих социально-экономические и трудовые права и экономические интересы населения Санкт-Петербурга, и принимает во внимание мнение профсоюзов при подготовке заключений на проекты федеральных законов и принятия законов Санкт-Петербурга;

2) предоставляет представителям Федерации профсоюзов возможность участвовать в работе соответствующих постоянных комиссий Законодательного собрания при рассмотрении законопроектов, по которым Федерацией профсоюзов предварительно выработаны замечания и предложения;

3) предоставляет возможность участвовать в заседаниях Законодательного собрания представителю Федерации профсоюзов, а в отдельных случаях — представителям отраслевых профсоюзов, заблаговременно направляя в адрес Федерации профсоюзов повестку дня заседания и проекты документов по обсуждаемым вопросам;

4) направляет Федерации профсоюзов один бесплатный экземпляр официального издания Законодательного собрания;

5) рассматривает предложения, обращения Федерации профсоюзов по социально-экономическим и трудовым вопросам и учитывает их в законотворческой деятельности;

6) при рассмотрении проекта бюджета Санкт-Петербурга на очередной финансовый год в комиссиях Законодательного собрания привлекает к участию в их работе руководителей и специалистов отраслевых профсоюзов.

В свою очередь, Федерация профсоюзов:

1) предоставляет депутатам Законодательного собрания право участвовать в работе руководящих органов Федерации профсоюзов с правом совещательного голоса;

2) рассматривает полученные из Законодательного собрания проекты федеральных законов и законов Санкт-Петербурга, затрагивающие социально-экономические и трудовые права и экономические интересы населения Санкт-Петербурга, и своевременно предоставляет по ним свои предложения;

3) информирует депутатов Законодательного собрания об имеющейся практике реализации законов и иных нормативных правовых актов органов государственной власти Российской Федерации и Санкт-Петербурга в сфере социально-трудовых отношений и соблюдения принципов социального партнерства;

4) организует встречи депутатов Законодательного собрания с представителями отраслевых профсоюзов;

5) информирует депутатов Законодательного собрания о возникновении на территории Санкт-Петербурга социально-трудовых конфликтов, принимаемых решениях по проведению в Санкт-Петербурге коллективных акций по защите социально-экономических и трудовых прав граждан, о возникновении и разрешении коллективных трудовых споров в организациях, расположенных на территории Санкт-Петербурга.

В соответствии с соглашением Федерацией профсоюзов проведение оценка и выработаны предложения по:

- проектам бюджетов Санкт-Петербурга и Ленинградской области на 2012 год и на плановый период 2013–2014 годов;

- проекту закона Ленинградской области «Об оплате труда работников бюджетной сферы»;

- проекту федерального закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации (в части совершенствования правового регулирования трудовых отношений работников, работающих у работодателей — субъектов малого предпринимательства и работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями)»;

- проекту федерального закона «О внесении изменений в статью 392 Трудового кодекса Российской Федерации»;

- проектам бюджетов Санкт-Петербурга и Ленинградской области на 2014 год и на плановый период 2015–2016 годов;

- проектам законов «О потребительской корзине в Санкт-Петербурге» и «О потребительской корзине в Ленинградской области»;

- проекту закона Санкт-Петербурга «О внесении изменений и дополнений в Закон Санкт-Петербурга «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга»;

- проекту закона Санкт-Петербурга «Об охране труда»;

- проекту закона Ленинградской области «О социальном партнерстве в сфере труда в Ленинградской области»;

- проекту закона Ленинградской области «Об образовании в Ленинградской области»;

- проектам бюджетов Санкт-Петербурга и Ленинградской области на 2016 год и на плановый период 2017–2018 годов;

- проекту Закона Санкт-Петербурга «О внесении изменений в Закон Санкт-Петербурга “О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга”»;

- законопроектам, касающимся организации отдыха и оздоровления детей и молодежи в Санкт-Петербурге и Ленинградской области;

- проектам бюджетов Санкт-Петербурга и Ленинградской области на 2017 год и на плановый период 2018–2019 годов;

- проекту постановления Правительства Санкт-Петербурга «О внесении изменений в постановление Правительства Санкт-Петербурга от 21.12.2005 № 1959 “О системе оплаты труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга”»;

- проекту постановления Правительства Санкт-Петербурга «О внесении изменений в постановление Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1677 “О системе оплаты труда работников государственных учреждений культуры Санкт-Петербурга”»;

- проекту постановления Правительства Санкт-Петербурга «О внесении изменений в постановление Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 “О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга”»;

- проекту постановления Правительства Санкт-Петербурга «О внесении изменений в постановление Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1673 “О системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга”»;

- проекту постановления Правительства Санкт-Петербурга «О внесении изменений в постановление Правительства Санкт-Петербурга от 21.12.2005 № 1960 “О системе оплаты труда работников государственных жилищных учреждений Санкт-Петербурга”»;

- проекту постановления Правительства Санкт-Петербурга «О внесении изменений в постановление Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1679 “О системе оплаты труда работников государственных учреждений социальной защиты Санкт-Петербурга”»;

- проекту постановления Правительства Санкт-Петербурга «О рассмотрении результатов мониторинга выполнения мероприятий по повышению оплаты труда работников, определенных указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 и от 01.06.2012 № 761» и др.

Для проведения согласованной политики при реализации региональных социально значимых программ в системе пенсионного обеспечения, социального страхования Федерация в рамках действующих соглашений взаимодействует с Отделением Пенсионного фонда РФ по Санкт-Петербургу и Ленинградской области, Санкт-Петербургским и Ленинградским региональными отделениями Фонда социального страхования РФ.

Федерация продолжает участие в осуществлении проекта «Декларирование деятельности предприятия по реализации трудовых прав работников и работодателей», объявленного совместно с государственными инспекциями труда в Санкт-Петербурге и Ленинградской области, объединениями работодателей Санкт-Петербурга и Ленинградской области.

Особое внимание уделяется разработке проекта закона Санкт-Петербурга «О социальном партнерстве», который с ноября 2010 года обсуждался специально созданной рабочей группой в Законодательном собрании Санкт-Петербурга. Профсоюзы разработали проект закона и смогли настоять на его принятии через Трехстороннюю комиссию. Это фактически означает, что при отсутствии права законодательной инициативы профсоюзы могут принимать участие в разработке и принятии законов.

Закон предусматривает особый порядок распространения трехсторонних и отраслевых соглашений на территории Санкт-Петербурга, а также возможность посещения организаций и создания организаций по урегулированию трудовых споров. Разработан аналогичный законопроект Ленинградской области.

Принятие закона далось нелегко — слишком сильным было сопротивление малых предприятий, не желающих распространять на себя договоренности сторон социального партнерства на региональном уровне.

Не меньше споров вызвала ст. 23 проекта закона, которая касалась возможности сторон социального партнерства посещать организации, расположенные на территории Санкт-Петербурга. По предложению профсоюзов порядок посещения должен разрабатываться Трехсторонней комиссией Санкт-Петербурга. Указанная норма не может противоречить федеральному законодательству в отношении так называемых «секретных» объектов. Схожая норма была ранее принята в Законе о социальном партнерстве города Москвы. В ответ представители работодателей посчитали необходимым исключить данную статью из текста закона.

В целом работа над законом о социальном партнерстве в Санкт-Петербурге показала, что некоторые круги в сообществе работодателей стремились несколько «подправить» действующее законодательство России в социально-трудовой сфере, изъяв оттуда статьи, позволяющие профсоюзам контролировать соблюдение законных прав трудящихся.

Принятие городского закона стало важным шагом на пути развития социального партнерства. В Санкт-Петербурге это позволило

решить существенную часть проблем, не урегулированных Трудовым кодексом. К ним относятся особый порядок распространения региональных и отраслевых соглашений, посещение организаций сторонами социального партнерства, создание организаций по досудебному разрешению трудовых споров. Основной задачей профсоюзов стало содействие практической реализации принципов, положенных в основу данного нормативного акта на каждом уровне системы социального партнерства.

В 2013 году Ленинградская федерация профсоюзов подготовила проект нового регионального закона о социальном партнерстве и внесла его на рассмотрение Ленинградской областной трехсторонней комиссии (ЛОТК). Однако Правительство Ленинградской области и областное объединение работодателей тогда не поддержали предложение профсоюзов. Была высказана мысль, что, по мнению социальных партнеров, такой закон не нужен, а для эффективного функционирования системы социального партнерства в Ленинградской области вполне достаточно действующего трудового законодательства.

Однако в 2016 году восполнить правовой пробел взялась областная прокуратура, которая подготовила свой законопроект «Об отдельных вопросах организации социального партнерства в сфере труда в Ленинградской области». Этот законопроект, но уже с 13 поправками, инициированными стороной профсоюзов, был единогласно одобрен депутатами. Указанный закон в основном регламентирует взаимодействие сторон — органов власти, профсоюзов и работодателей, в том числе в рамках Трехсторонней комиссии. Этот закон моделирует порядок таких взаимоотношений, которые распространяются на социальных партнеров в районах Ленинградской области, в отраслях и в конкретных организациях. Таким образом, принятый закон содержит строгие требования, согласно которым социально-трудовые отношения должны строиться на принципах социального партнерства.

На этом законотворческая работа Федерации не заканчивается. Трехсторонняя комиссия Санкт-Петербурга одобрила разработанный с участием профсоюзов проект городского закона «Об охране труда». Закон позволяет решить многолетнюю проблему аттестации рабочих мест в организациях бюджетной сферы, закрепить обязательства по разработке и принятию городских целевых программ по охране труда.

Оценивая проект Программы деятельности Санкт-Петербургской торгово-промышленной палаты на 2011–2015 годы, профсоюзы от-

метили совпадение своих позиций с работодателями по многим направлениям. Это, например, необходимость законодательного определения состава минимального размера оплаты труда и порядка его индексации, поддержка стремления бизнеса законодательно запретить неправомерные формы трудовых отношений и обеспечить полную и продуктивную занятость, продолжить внедрение современных форм экспертизы условий труда.

Профсоюзы в свою очередь предложили сделать одним из целевых ориентиров программы снижение дифференциации населения по доходам и заработной плате.

Показательным примером указанных действий работодателя стала ситуация на петербургском заводе «Трубосталь», где с 2007 года, после смены собственника, началось планомерное уничтожение профсоюзной организации. Применялись различные методы, в том числе психологические и материальные. Сложившаяся ситуация была рассмотрена на заседании Трехсторонней комиссии Санкт-Петербурга в июне 2007 года, однако разрешить конфликт не удалось, поскольку непосредственно от работников не поступило ни одной жалобы ни в профсоюзную организацию, ни в органы власти. Более того, работодатель смог предоставить достаточное количество «свидетелей», подтверждающих готовность администрации идти на диалог с трудовым коллективом. В результате профсоюзная организация на предприятии была уничтожена, но сделано это было «руками» самих работников.

Под влиянием экономического кризиса с июня 2008 года по ряду отраслей наблюдалось снижение как абсолютного значения, так и темпов роста средней начисленной заработной платы. Это касалось в первую очередь финансовой деятельности, где снижение заработной платы только в сентябре 2008 года составило 20 %. Влияние финансового кризиса отразилось на работниках не только банковского сектора, но и горно-металлургической промышленности, строительства. В то же время работодатели не всегда предоставляли профсоюзным организациям экономическое обоснование перехода на неполное рабочее время и предоставление так называемых административных отпусков.

Вызвала беспокойство профсоюзов и позиция Российского союза промышленников и предпринимателей, предложившего при сокращении работников законодательно ограничить обязательства работодателя по выплате выходных пособий, а последующее возмещение утраченного заработка переложить на плечи государства. Санкт-

Петербургское отделение Американской торгово-промышленной палаты в России при обсуждении влияния финансового кризиса на трудовые отношения рекомендовало компаниям снижать заработную плату «нелояльным» работникам с их последующим увольнением.

Отсутствие в действующем городском законе нормы по реальному повышению заработной платы работникам послужило причиной проведения достаточно жестких переговоров между профсоюзами и Правительством Санкт-Петербурга при обсуждении размера базовой единицы.

Еще одной проблемой в бюджетной сфере является нехватка средств на проведение аттестации рабочих мест по условиям труда. Решения, принятые на федеральном уровне, позволили направить на эти цели средства фонда социального страхования. Однако охрана труда понимается профсоюзами значительно шире, чем просто аттестация рабочих мест. По их мнению, она должна стать частью государственной политики по обеспечению безопасных условий труда для всех работников. Именно поэтому профсоюзы настаивают на принятии городского закона об охране труда. Соответствующие договоренности были достигнуты при подписании Обязательств сторон на 2012 год. Однако проект закона об охране труда до сих пор не согласован. Это связано с принятием Федерального закона № 426-ФЗ «О специальной оценке рабочих мест», потребовавшего внесения изменений в существующий проект. Исходя из этого, Президиум Ленинградской федерации профсоюзов от 29 сентября 2014 года принял решение о необходимости добиваться принятия закона об охране труда.

Оценивая проект Программы деятельности Санкт-Петербургской торгово-промышленной палаты на 2011–2015 годы, профсоюзы отметили совпадение своих позиций с работодателями по многим направлениям. Например, профсоюзы осознают необходимость законодательного закрепления состава минимального размера оплаты труда и порядка его индексации. Поддержано стремление бизнеса законодательно запретить неправомерные формы трудовых отношений и обеспечить полную и продуктивную занятость, продолжить внедрение современных форм экспертизы условий труда.

В свою очередь, профсоюзы предложили сделать одним из целевых ориентиров программы снижение дифференциации населения по доходам и заработной плате.

1.2.2. Социальное партнерство

Преимущественным механизмом реализации правозащитной деятельности Федерации профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области (ЛФП) остается социальное партнерство во всех его формах. Основополагающее значение имеет работа трехсторонних комиссий Санкт-Петербурга и Ленинградской области по регулированию социально-трудовых отношений, которые в установленном порядке рассматривают проекты нормативных правовых актов в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, прогнозные значения тарифов естественных монополий, итоги реализации программ содействия занятости населения и социально-экономического развития.

В трехсторонних соглашениях Санкт-Петербурга и Ленинградской области и ежегодных приложениях к ним (обязательствах сторон) находят отражение вопросы социально-экономического развития регионов, повышения уровня и качества жизни населения, экологической безопасности и др. В последнее время качественно изменилась специфика этих соглашений. Санкт-Петербург и Ленинградская область стали единственными субъектами в Российской Федерации, которые прогнозируют стратегические показатели социально-экономического развития регионов, повышение уровня и качества жизни населения. Число таких показателей в настоящее время составляет более 30, включая показатели социально-экономической дифференциации, макроэкономические, экологические и другие показатели.

Ленинградская федерация профсоюзов содействует расширению круга работодателей, присоединившихся к Трехстороннему соглашению Санкт-Петербурга. Это прежде всего Совет ректоров вузов Санкт-Петербурга, с которым у Федерации установлены тесные партнерские отношения. В 2009 году впервые в современной истории профсоюзного движения в результате длительных взаимных консультаций в ходе переговоров по заключению Трехстороннего соглашения Санкт-Петербурга к ним присоединилась Международная бизнес-ассоциация на Северо-Западе (СПИБА), представляющая более 130 компаний с иностранным капиталом.

С целью обеспечения более высоких минимальных гарантий работникам были достигнуты договоренности со сторонами социального партнерства и заключены Соглашение о минимальной заработной плате в Ленинградской области на 2008–2010 годы (с дополнением

от 30 января 2009 г.) и Соглашение о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на 2009 год.

Общее число соглашений всех уровней социального партнерства выросло до 82 в 2009-м против 58 в 2005 году, прежде всего за счет увеличения числа соглашений в бюджетной сфере.

Несмотря на определенные сложности, вызванные реализацией муниципальной реформы, продолжилась практика заключения территориальных соглашений в муниципальных образованиях Ленинградской области. В конце 2009 года в 19 муниципальных образованиях второго уровня действовали 10 соглашений.

Особую роль в регулировании социально-трудовых отношений на этом уровне продолжают играть координационные комитеты по работе с профсоюзными организациями муниципальных образований Ленинградской области, созданные в 16 районах области, в задачи которых в ближайшей перспективе входит заключение соглашений в каждом муниципальном районе. В помощь координационным комитетам были подготовлены макеты территориальных соглашений в муниципальных образованиях 1-го и 2-го уровня и разработана методика оценки качества и уровня жизни населения Ленинградской области.

Для повышения уровня и качества жизни работников организаций и учреждений заключаются коллективные договоры. После определенного провала в первой половине 2000-х годов начал расти процент охвата работников нормами коллективно-договорного регулирования.

В 2011 году, несмотря на активное противодействие представителей малого бизнеса, в Санкт-Петербурге был принят Закон «О социальном партнерстве в сфере труда в Санкт-Петербурге», содержащий положения о порядке присоединения к региональным соглашениям, совместном создании организаций по досудебному разрешению трудовых споров, посещении организаций сторонами социального партнерства.

Существенным вкладом в развитие социального партнерства в 2013 году стало внесение изменений в регламент работы Правительства Санкт-Петербурга. Согласно измененному регламенту, проекты нормативных правовых актов, касающихся трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, подлежат обязательному рассмотрению на Трехсторонней комиссии.

Целью заключаемых трехсторонних соглашений Санкт-Петербурга и Ленинградской области является повышение уровня и качества жизни населения. В соглашениях и ежегодных приложениях к ним (обязательствах сторон) нашли отражение стандарты достой-

ного труда, включающие экологическую и продовольственную безопасность, соотношение размеров заработной платы и стоимости квадратного метра жилья, обеспеченность местами в детских садах, трудоустройство молодежи после окончания образовательных организаций и др.

Общее число соглашений всех уровней социального партнерства в регионе выросло до 146 в 2013 году (против 80 в 2010 г.).

К концу 2014 года в Ленинградской области в 18 муниципальных образованиях второго уровня действовали 11 территориальных соглашений.

Особую роль в регулировании социально-трудовых отношений на этом уровне продолжают играть координационные комитеты по работе с профсоюзными организациями в муниципальных образованиях Ленинградской области, созданные в 16 районах области. Федерацией оказывается содействие и осуществляется помощь координационным комитетам по вопросам, связанным с ведением коллективных переговоров, определением параметров соглашений, их заключением. Задачей координационных комитетов является заключение территориального соглашения в каждом муниципальном районе.

Для повышения уровня и качества жизни работников организаций (предприятий, учреждений) заключаются коллективные договоры. Доля организаций, в которых действуют первичные профсоюзные организации, имеющие коллективный договор, возросла до 86,5 % в 2013 году. Также вырос охват работников организаций, где действуют первичные профсоюзные организации, до 90,1 % в 2013 году.

Развиваются связи с органами законодательной власти обоих субъектов Российской Федерации, представительными органами местного самоуправления. Представители Федерации участвуют в работе профильных комиссий Законодательного собрания Санкт-Петербурга, например по социальным вопросам, по промышленности и экономике, в рамках которых обсуждаются принципиально важные для профсоюзов законопроекты. Председатель Ленинградской федерации профсоюзов систематически принимает участие в пленарных заседаниях законодательных собраний Санкт-Петербурга и Ленинградской области. В состав Трехсторонней комиссии Санкт-Петербурга от стороны государственной власти включен депутат Законодательного собрания Санкт-Петербурга.

Договорное регулирование остается основным механизмом достижения целей и реализации задач работы Ленинградской федерации профсоюзов на 2015–2019 годы.

Проводится целенаправленная работа по дальнейшему развитию системы социального партнерства в Санкт-Петербурге и Ленинградской области.

Действует Трехстороннее соглашение Санкт-Петербурга на 2014–2016 годы, Обязательства сторон на 2016 год (приложения к Трехстороннему соглашению Санкт-Петербурга на 2014–2016 годы). Разработано и подписано Ленинградское областное трехстороннее соглашение на 2016–2018 годы, Обязательства сторон на 2016 год (приложения к Ленинградскому областному трехстороннему соглашению о проведении социально-экономической политики и развитии социального партнерства на 2016–2018 годы).

В течение 2016 года велась работа по заключению Трехстороннего соглашения Санкт-Петербурга на 2017–2019 годы, Обязательств сторон на 2017 год (приложения к Трехстороннему соглашению Санкт-Петербурга на 2017–2019 гг.), Обязательств сторон на 2017 год (приложения к Ленинградскому областному трехстороннему соглашению о проведении социально-экономической политики и развитии социального партнерства на 2016–2018 годы).

При региональных трехсторонних комиссиях по регулированию социально-трудовых отношений создаются и работают рабочие группы по отдельным направлениям.

Проекты бюджетов Санкт-Петербурга и Ленинградской области на 2017 год и на плановый период 2018–2019 годов рассматривались сторонами социального партнерства до их принятия органами законодательной власти.

В целях реализации ст. 27 Трудового кодекса РФ и Закона Санкт-Петербурга от 21.09.2011 № 577-114 «О социальном партнерстве в сфере труда в Санкт-Петербурге» на основании Регламента Правительства Санкт-Петербурга все проекты принимаемых Правительством Санкт-Петербурга нормативных правовых актов в области регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений направляются в Трехстороннюю комиссию Санкт-Петербурга для обязательного согласования (рассмотрения и аналитической оценки).

Получила развитие ситуация с нормативным регулированием вопросов социального партнерства в сфере труда в Ленинградской области. В ноябре 2016 года Прокуратурой Ленинградской области была инициирована разработка проекта областного закона «Об отдельных вопросах организации социального партнерства в сфере труда в Ленинградской области». Законопроект в дальнейшем поступил на рас-

смотрение в ЛОТК. По просьбе ЛОТК Законодательное собрание создало временную рабочую группу по доработке вышеуказанного проекта областного закона. Президиум Федерации делегировал представителей профсоюзов в состав временной рабочей группы.

В отчетном периоде продолжалось проведение анализа системы коллективно-договорного регулирования в Санкт-Петербурге и Ленинградской области. По состоянию на декабрь 2016 года в городе и области действовали 146 соглашений на региональном, отраслевом, территориальном уровнях (в 2015 г. — 143 соглашения), в том числе 38 региональных отраслевых соглашений.

Проводится работа по заключению территориальных соглашений в муниципальных образованиях Ленинградской области. По состоянию на декабрь 2016 года на территориальном уровне социального партнерства Ленинградской области действовали 14 соглашений в муниципальных образованиях второго уровня (в 2015 г. — 10 соглашений).

Центральная роль в защите интересов наемных работников отводится коллективным договорам. В городе и области коллективные договоры заключили 3428 организаций, относящихся к различным видам экономической деятельности (в 2015 г. — 3479 организаций).

Охват работающих членов профсоюзов коллективно-договорным регулированием в 2016 году составил 92,4 % (в 2015 г. — 92,3 %).

Практически все коллективные договоры содержат обязательства, связанные с развитием производства, повышением эффективности и качества труда, регулированием оплаты труда, улучшением условий и охраны труда, подготовкой, переподготовкой и повышением квалификации работников. В некоторых из них (в сфере строительства, в отрасли судостроения, в жилищно-коммунальной сфере) установлена минимальная заработная плата на более высоком уровне, чем это предусмотрено Региональным соглашением о минимальной заработной плате.

В целях выявления и распространения наиболее эффективной практики договорного регулирования социально-трудовых отношений проведены конкурсы «Лучший коллективный договор на территории Санкт-Петербурга» и «Лучший коллективный договор на территории Ленинградской области». На конкурс членскими организациями Федерации было направлено около 100 коллективных договоров. Победителями были признаны следующие организации: АО «Климов», ОАО «Газпром газораспределение Ленинградская область», ПАО «Информационные телекоммуникационные

технологии», ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга», ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный институт кино и телевидения», ЛОГКУ «Приозерский детский дом-интернат для умственно отсталых детей», ФГУП «Санкт-Петербургский НИИ вакцин и сывороток и предприятие по производству бактериальных препаратов ФМБА России», ГБУЗ «Ленинградский областной центр специализированных видов медицинской помощи», ФГБУ «Всероссийский центр экстренной и радиационной медицины им. А. М. Никифорова» МЧС России, МОУ «Сланцевская средняя общеобразовательная школа № 3».

1.2.3. Обеспечение работников достойной заработной платой

В решении вопросов об оплате труда, которые связаны непосредственно с нарушениями законодательства (несвоевременная выплата зарплаты, отсутствие установленных доплат, неправомерное исчисление размера заработка и т. д.), профсоюзы активно взаимодействуют с государственными контрольно-надзорными органами. При использовании практик индивидуальной защиты и разрешения конфликтов на конкретных предприятиях профсоюзам удается добиться решения в пользу работников. Намного сложнее решаются системные проблемы в сфере оплаты труда, когда территориальные профсоюзные структуры имеют дело главным образом с региональными органами власти.

Базовые принципы равного вознаграждения за труд равной ценности, систематического роста реальной заработной платы определили задачи Ленинградской федерации профсоюзов в области оплаты труда. Соответствующие проблемы находились в сфере постоянного внимания Совета Ленинградской федерации профсоюзов, Постоянной комиссии Совета Ленинградской федерации профсоюзов по вопросам заработной платы и занятости. Советом Ленинградской федерации профсоюзов был рассмотрен вопрос «О договорном регулировании заработной платы в регионе», в рамках которого обсуждено текущее состояние и перспективы динамики заработной платы в Санкт-Петербурге и Ленинградской области, определены основные тенденции в области оплаты труда, сформулированы основные задачи в соответствии с данными тенденциями.

Период экономического роста (2005–2007) способствовал решению ряда принципиальных задач, определенных IV отчетно-выборной конференцией Ленинградской федерации профсоюзов. Размер

номинальной заработной платы как в городе, так и в области вырос более чем в 2 раза, превысив в конце 2008 года величину прожиточного минимума трудоспособного населения в 4,3 раза.

В указанном промежутке времени также наблюдался рост реальной заработной платы.

Во многом этому способствовали обязательства, взятые на себя сторонами социального партнерства и отраженные в действующих трехсторонних соглашениях (табл. 1).

Таблица 1

Выборочные показатели трехсторонних соглашений

Показатели (индикаторы) уровня жизни населения	Единица измерения	2008 год	2009 год
Трехстороннее соглашение Санкт-Петербурга			
Соотношение величины начисленной заработной платы и величины прожиточного минимума для трудоспособного населения	Раз	4,02	4,29
Отношение среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников бюджетной сферы к среднемесячной заработной плате работников, занятых в экономике Санкт-Петербурга	×100 %	77,37	82,25
Ленинградское областное трехстороннее соглашение			
Темп роста среднемесячной номинальной заработной платы	в % к предыдущему году	119,0	117,7

Благодаря эффективному взаимодействию профсоюзов, контрольно-надзорных органов, органов исполнительной власти, в том числе работе межведомственных комиссий по вопросам ликвидации задолженности по заработной плате и повышению уровня оплаты труда работников организаций, в течение первых четырех лет отчетного периода была практически ликвидирована задолженность по заработной плате (по состоянию на начало 2008 г. суммарная задолженность в регионе не превышала 9 млн руб.).

Особое внимание в деятельности Ленинградской федерации профсоюзов было уделено оплате труда работников бюджетной сферы. С 1 января 2006 года в Санкт-Петербурге введена в действие новая система оплаты труда работников государственных учреждений, финансируемых из городского бюджета. Разработка проекта соответствующего закона велась в течение года в рамках специальных комиссий, созданных из представителей отраслевых профсоюзов и проффильных комитетов Санкт-Петербурга.

Разработанная система представляет собой тарифную систему оплаты труда с отдельными условиями оплаты труда для руководителей, специалистов и рабочих. В основу данной системы положена условная базовая единица, по размеру которой проходят ежегодные переговоры между сторонами социального партнерства.

Активная позиция Федерации, профсоюзов работников бюджетных отраслей способствовала существенному ежегодному приросту базовой единицы. Только в 2008 году ее размер был увеличен дважды, а в 2009-м — в целом на 22 %.

В Ленинградской области система оплаты труда основывается на единой тарифной сетке с едиными условиями оплаты труда для руководителей, специалистов и рабочих. Основная проблема данной системы заключается в сохранении так называемой «губернаторской» доплаты, которая не включается в состав тарифной ставки. Однако Федерации в 2007–2009 годах удалось добиться существенного повышения заработной платы работников бюджетной сферы Ленинградской области.

В целом заработная плата работников бюджетной сферы Санкт-Петербурга и Ленинградской области приблизилась к средней заработной плате в реальном секторе экономики. В то же время сохранялась диспропорция в оплате труда федеральных и региональных бюджетников. Ленинградская федерация профсоюзов, Федерация независимых профсоюзов России (ФНПР) неоднократно поднимали эту проблему на всех уровнях социального партнерства. В итоге с 1 декабря 2008 года введена новая система оплаты труда федеральных бюджетников с одновременным повышением фонда оплаты труда на 30 %.

В договорном регулировании заработной платы особое внимание было уделено переговорам по заключению региональных соглашений о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге и Ленинградской области. В своей позиции Федерация исходила из конвенций Международной организации труда, касающихся установления минимальной заработной платы, и принятого в странах Европейского Союза соотношения между минимальной и средней заработной платой. Сложности в переговорах возникали не только в отношении суммы, но и самого определения минимальной заработной платы.

В силу кризисных явлений начиная с конца 2008 года в экономике наблюдается падение реальной заработной платы. Систематический анализ заработной платы, предлагаемой работодателями на рынке труда, также свидетельствует о негативных тенденциях. Вновь ста-

ла актуальной проблема задолженности по заработной плате, которая за короткий период времени выросла практически в три раза.

Таким образом, несмотря на существенные достижения в первой половине отчетного периода, тенденции в области заработной платы последних 1,5 лет представляли определенную опасность с точки зрения стратегической цели по обеспечению каждого работника достойным трудом.

Серьезные проблемы и конфликтные ситуации возникали в городе из-за отсутствия нормирования труда и единых подходов к регулированию трудовых отношений. Примером тому служит конфликт в филиале пивоварни «Хейнекен», когда только вмешательство Ленинградской федерации профсоюзов и Городской организации профсоюза работников агропромышленного комплекса помогло ввести конфликт в цивилизованное русло. К сожалению, на этом предприятии не соблюдались принципы социального партнерства. Нежелание работодателя воспринимать работников как равноправных партнеров неизбежно порождало конфликтную ситуацию. Позиция профсоюзов по этому вопросу была предельно проста. На каждом выходящем на петербургский рынок предприятии должны были создаваться все условия для реализации права работников на свободу объединения и ведение коллективных переговоров.

Определенные трудности с соблюдением принципов социального партнерства возникают и на уровне районных администраций. По ряду районов, в частности Красногвардейскому и Кронштадтскому, профсоюзы получили отказ администраций заключать соглашения с районными организациями профсоюза работников народного образования со ссылкой на отсутствие у администраций соответствующих полномочий. Все это не способствовало развитию конструктивного диалога.

Встречаются случаи прямого нарушения Трехстороннего соглашения. Это касается, например, предоставления помещений на безвозмездной основе для работы районных организаций профсоюзов.

Напоминает о себе, казалось бы, давно забытая проблема, такая как заработная плата «в конвертах». Этим вопросом занимается Комиссия по вопросу легализации оплаты труда работников организаций (предприятий), находящихся на территории Санкт-Петербурга.

Преодоление этих противоречий во многом зависит от конструктивной совместной работы власти, бизнеса и профсоюзов по повышению уровня и качества жизни населения в русле социального партнерства.

С 2010 года позиция Ленинградской федерации профсоюзов в области оплаты труда базируется на необходимости обеспечения равно-го вознаграждения за труд равной ценности без какой-либо дискри-минации, снижения экономического неравенства, систематического роста реальной заработной платы, ликвидации задержек заработной платы. Соответствующие проблемы находятся в сфере постоянного внимания выборных коллегиальных органов Федерации, Постоянной комиссии Совета Ленинградской федерации профсоюзов по вопросам заработной платы и занятости.

Как пример отстаивания профсоюзами прав трудящихся на свое-временное получение заработной платы можно привести обращение председателя Ленинградской федерации профсоюзов В. Г. Дербина к Председателю Правительства Российской Федерации В. В. Пути-ну. Обращение было вызвано массовым нарушением прав граждан Российской Федерации — работников ОАО «Кронштадтский мор-ской ордена Ленина завод» (далее — ОАО «КМОЛЗ») и федераль-ного государственного унитарного предприятия «Кронштадтский морской завод» Министерства обороны Российской Федерации (да-лее — ФГУП «КМЗ»), которое длилось в течение трех лет.

Приведем описание данной ситуации. ФГУП «КМЗ» учредило ОАО «КМОЛЗ» в феврале 2007 года. С 1 марта 2007 года работники ФГУП «КМЗ» стали работниками ОАО «КМОЛЗ».

В 2008 году суд признал недействительным решение о созда-нии ОАО «КМОЛЗ». Имущество общества было возвращено ФГУП «КМЗ». Очевидно, что в связи с указанным судебным решением ра-ботники должны были быть восстановлены в ФГУП «КМЗ». Но ОАО «КМОЛЗ» уволило по сокращению 648 работников, не выплатив им заработную плату за последние отработанные месяцы и выходные по-собия, полагающиеся при увольнении по сокращению.

К 2012 году сумма задолженности перед уволенными работника-ми составляла около 30 млн рублей.

ОАО «КМОЛЗ» начало процедуру ликвидации, 19 марта 2012 года завершилась стадия конкурсного производства, в ходе которой так и не был решен вопрос о возврате долгов кредиторам, в том числе уволенным работникам. Неплатежеспособным было не только ОАО «КМОЛЗ», но также и ФГУП «КМЗ», являющееся его учредителем.

Согласно абзацу 3 п. 9 ст. 142 Федерального закона от 26.10.2002 № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» (далее — Закон о банкротстве), требования кредиторов, не удовлетворенные на ста-дии конкурсного производства по причине недостаточности имуще-ства должника, считаются погашенными.

Таким образом, в скором времени работники завода могли лишиться какой-либо возможности получить причитающиеся им заработную плату и пособия, выплата которых уже была задержана на недопустимый срок.

Решить проблему по погашению задолженности перед уволенными работниками возможно только путем выделения необходимых для ее погашения средств. Статья 125 Закона о банкротстве позволяет собственникам имущества должника — унитарного предприятия, учредителям (участникам) должника, третьим лицам в любое время до окончания конкурсного производства удовлетворить все требования кредиторов.

Неоднократные обращения в соответствующие министерства, ведомства и организации (в том числе в Министерство обороны РФ) не принесли результата. Однако после обращения проблема была решена.

Размер номинальной заработной платы как в Санкт-Петербурге, так и в Ленинградской области в 2014 году увеличился по отношению к 2009 году более чем в 1,5 раза. Основной рост наблюдался на предприятиях обрабатывающих производств (в 1,6 раза).

В указанном периоде отмечена положительная динамика реальной заработной платы работников (табл. 2). Фактический темп роста данного показателя даже превышал контрольные цифры, закреплённые трехсторонними соглашениями. Например, по Санкт-Петербургу в 2013 году указанная разница составила 2,4 пункта.

Таблица 2

**Динамика реальной заработной платы
в Санкт-Петербурге и Ленинградской области за 2010–2013 годы**

Субъект РФ	Темп роста реальной заработной платы (в % к соответствующему показателю предыдущего года)				
	2010 год	2011 год	2012 год	2013 год	2014 год (на 1 октября)
Санкт-Петербург	104,3	109,0	102,6	106,9	102,2
Ленинградская область	103,4	106,8	107,2	102,7	101,4

Отсутствие или несвоевременное предоставление утвержденной профсоюзной отчетности не позволяло проводить комплексный анализ динамики заработной платы по видам экономической деятельности в регионе и по различным категориям работников.

В отчетном периоде существенно выросла заработная плата работников бюджетной сферы. Во многом этому способствовали обязательства,

взятые на себя сторонами социального партнерства и отраженные в действующих трехсторонних соглашениях.

Также увеличению заработной платы содействовали:

— внесение в 2013 году изменений в закон Санкт-Петербурга «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» от 12.10.2005 № 531-74, работа над которыми велась в рамках специальных комиссий, созданных из представителей отраслевых профсоюзов и профильных комитетов Санкт-Петербурга. Изменения коснулись размера и количества коэффициентов, влияющих на уровень оплаты труда работников;

— принятие в 2011 году согласованного со сторонами социального партнерства нового закона об оплате труда работников бюджетной сферы в Ленинградской области, согласно которому так называемая «губернаторская» доплата включалась в гарантированную часть заработной платы;

— майские 2012 года указы Президента РФ, предусматривающие поэтапное повышение заработной платы некоторых категорий работников бюджетного сектора экономики.

В основу городской системы оплаты труда работников бюджетной сферы положена условная базовая единица, а областной — расчетная единица. Их размер является предметом ежегодного переговорного процесса между сторонами социального партнерства, в том числе и потому, что данный размер является фундаментальной основой для установления минимальной заработной платы в регионах согласно соответствующим соглашениям.

Активная позиция Федерации, профсоюзных организаций работников бюджетных отраслей способствовала существенному ежегодному приросту базовой и расчетной единиц. За отчетный период их размер был увеличен на 28,6 и 25,6 % соответственно.

И в Санкт-Петербурге, и в Ленинградской области из размера минимальной заработной платы, установленной региональными соглашениями, исключены компенсационные и стимулирующие выплаты. На сегодняшний день это единственные субъекты РФ, где минимальная заработная плата представляет собой собственно вознаграждение за труд.

В то же время сохранялась диспропорция в минимальных гарантиях по оплате труда федеральных и региональных бюджетников. Ленинградская федерация профсоюзов неоднократно поднимала эту проблему на всех уровнях социального партнерства.

Как и в предыдущий период, дифференциация населения региона по доходам не сокращалась, оставаясь практически неизменной. Это подтверждает и систематический анализ заработной платы, предлагаемой работодателями на рынке труда.

Благодаря эффективному взаимодействию профсоюзов, контрольно-надзорных органов, органов исполнительной власти, в том числе вследствие работы межведомственных комиссий по легализации заработной платы, по вопросам ликвидации задолженности по заработной плате и повышения уровня оплаты труда работников организаций в течение отчетного периода была практически ликвидирована задолженность по заработной плате.

По данным организаций наблюдаемых видов экономической деятельности, сообщивших сведения о просроченной задолженности по заработной плате, на 1 декабря 2014 года суммарная задолженность составила 58,4 млн рублей в Санкт-Петербурге и 38,1 млн рублей в Ленинградской области. Вся задолженность образовалась из-за отсутствия собственных средств организаций.

Мониторинг ситуации на рынке труда, проводимый Федерацией, свидетельствует о незначительном количестве «проблемных» предприятий, на которых осуществлялись переходы на режимы неполного рабочего времени, проводились массовые сокращения, объявлялись простои и т. д.

По состоянию на 1 января 2017 года общая сумма просроченной задолженности по заработной плате в организациях наблюдаемых видов экономической деятельности (без субъектов малого предпринимательства) составила в Санкт-Петербурге 99,6 млн рублей, в Ленинградской области — 52,8 млн рублей. Основной объем задолженности в городе образовался по виду деятельности «металлургическое производство и производство готовых металлических изделий» — 77,0 млн рублей (77 %), в области — по виду деятельности «производство кокса, нефтепродуктов» — 40,5 млн рублей (77 %).

В договорном регулировании заработной платы особое внимание было уделено переговорам по заключению региональных соглашений о минимальной заработной плате (далее — МЗП).

В Санкт-Петербурге на 2016 год был установлен размер МЗП 11 700 рублей, без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

Сторонами социального партнерства в Санкт-Петербурге согласована МЗП на 2017 год в размере 16 тыс. рублей, при этом тарифная ставка (оклад) рабочего 1-го разряда должна быть не менее 13,5 тыс. рублей.

Гораздо сложнее обстояла ситуация в Ленинградской области. В 2015 году сторонам социального партнерства не удалось согласовать размер МЗП на предстоящий период. Указанное обстоятельство было обусловлено тем, что сторона профсоюзов выступила категорически против снижения уровня минимальных социальных гарантий работников в области заработной платы. К тому же органами исполнительной и законодательной власти Ленинградской области были допущены действия, грубо нарушающие действующее законодательство и основополагающие принципы социального партнерства, повлекшие за собой ухудшение условий оплаты труда работников бюджетной сферы, особенно в ее гарантированной части.

Переговоры по заключению очередного Регионального соглашения о МЗП в Ленинградской области длились в течение 18 месяцев. Ситуация постоянно обсуждалась на совещаниях с руководителями членских организаций Федерации, профсоюзными кадрами и активом, на заседаниях Президиума Федерации, Ленинградской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Регулярно проводились рабочие встречи со сторонами социального партнерства.

В октябре 2016 года в Федерацию от органов исполнительной власти поступило предложение о начале ведения переговоров по заключению Регионального соглашения о МЗП в Ленинградской области на 2017 год. Сторонам удалось достичь компромисса по размеру МЗП, которая с 1 января 2017 года должна будет вырасти на 6,25 % (при индексе-дефляторе для расходов бюджета — 5,6 %) и может составить 17 тыс. рублей, что почти вдвое выше федерального МРОТ и без малого в 1,5 раза больше городского прожиточного минимума трудоспособного населения. И это при том, что в состав петербургской «минималки» не включаются компенсационные выплаты: доплаты за работу в ночное время, за труд во вредных и опасных условиях и др. Также соглашением зафиксирована тарифная ставка (оклад) работника 1-го разряда. Она не должна быть ниже 13,5 тыс. рублей.

В городских обязательствах сторон зафиксированы договоренности социальных партнеров по вопросам экономической политики, занятости, зарплаты, трудовых отношений, социальной защиты, ЖКХ и др. Есть новации, но и сохранены все достигнутые ранее договоренности, цифры которых существенно превышают общероссийские. Так, за работу во вредных или опасных условиях труда в Петербурге работодатели обязаны доплачивать не ниже 12 % тарифной ставки (оклада), тогда как норма Трудового кодекса РФ — не ниже 4 %.

То же относится и к критериям массового сокращения работников: в Петербурге эта цифра составляет более 20 человек, в то время как норма ТК РФ — свыше 50 человек.

По данным Петростата, на 1 ноября в Санкт-Петербурге задолженность по заработной плате 10 организаций составляет 209 млн рублей перед 2 тыс. работников, в Ленинградской области — от 8 организаций 83 млн рублей перед почти 800 работниками.

Основная задолженность у АО завод «Лиссант» (более 106 млн руб. перед почти тысячей работников). Предприятие объявлено банкротом, имущество выставлено на торги.

Такая же ситуация с ЗАО «Трест Ленмостострой» (долг почти 36 млн руб. перед 140 работниками) — предприятие объявлено банкротом, имущество выставлено на торги.

Несколько иная обстановка с АО «Государственный научно-исследовательский навигационно-гидрографический институт» (АО «ГНИГИ» — долг 24 млн руб. перед 215 работниками). Это оборонное предприятие, где доходы формируются от полученных госзаказов. Другими словами, есть заказ — есть зарплата. Поскольку предприятие оказалось в сложной финансовой ситуации, руководителем было принято решение выставить на продажу часть имущества для погашения задолженности по заработной плате, налоговой задолженности и т. д.

Все эти организации и некоторые другие были приглашены на заседание Межведомственной комиссии при Правительстве Санкт-Петербурга по вопросам содействия легализации трудовых отношений и ликвидации задолженности по заработной плате работникам организаций, находящихся на территории Санкт-Петербурга. На заседаниях комиссии обсуждаются вопросы погашения задолженности по заработной плате в организациях, где возникли наибольшие проблемы. Приглашаются руководители этих организаций, заслушиваются их предложения по решению проблемы, в свою очередь им предлагается помощь от прокуратуры, ГИТ и других структурных подразделений правительства города. Профсоюзы также участвуют в заседаниях комиссии.

1.2.4. Взаимодействие профсоюзов с государственными органами в области охраны и улучшения труда

Немаловажной частью политики социального партнерства стало обеспечение работников безопасным трудом. Хорошо оплачиваемый, но небезопасный труд, подрывающий здоровье и благополучие человека, нельзя признать достойным.

Выступая за достойные условия труда, профсоюзы отстаивают точку зрения, при которой работнику должно быть обеспечено оптимальное физическое и умственное здоровье на работе, а также адаптация условий труда к возможностям работников в плане состояния их физического и умственного здоровья.

Эффективная система охраны труда требует активного участия соответствующих государственных органов, работодателей, работников и их представителей. Современные жесткие стандарты в области охраны труда, принятые в некоторых странах, явились результатом реализации долгосрочной политики, направленной на развитие трехстороннего сотрудничества, коллективных договоров между профсоюзами и работодателями, а также на создание действенной нормативно-правовой базы в области охраны труда.

Наиболее отработанной и устойчивой представляется практика взаимодействия региональных профсоюзных структур с государственными органами в области охраны или улучшения условий труда и соблюдения трудового законодательства.

Со стороны профсоюзов эту деятельность обеспечивают правовые и технические инспекции труда федераций, есть правовые и технические инспекторы и в составе территориальных отраслевых комитетов профсоюзов, на уровне первичных организаций непосредственно на предприятиях выбираются уполномоченные по охране труда. Функция профсоюзов заключается в общественном контроле. Следовательно, алгоритм взаимодействия с надзорными органами заключается в информировании о нарушениях, участии в совместных проверках на предприятиях, в привлечении ресурсов трудовой инспекции, прокуратуры, межведомственных органов, когда профсоюзам не хватает полномочий для разрешения конфликта и требуется применение административных наказаний. Региональные законодатели занимаются решением вопросов финансирования и планирования работы по обеспечению безопасности труда. Как правило, решения требуют ситуации на частных предприятиях, где происходят реальные нарушения в сфере охраны труда. В этих случаях взаимодействие профсоюзов с госструктурами оказывается весьма результативным. Применяемые санкции заставляют руководителей исправлять положение дел. Гораздо сложнее решать проблемы с охраной труда в бюджетном секторе, когда работодателем являются местные власти, а решение проблемы невозможно на уровне отдельной организации.

Данные о состоянии производственного травматизма и профессиональных заболеваний по Российской Федерации позволяют сделать

вывод о сложившихся негативных, даже опасных тенденциях. В Российской Федерации 150–190 тыс. человек ежегодно умирают по причинам, связанным с воздействием вредных и опасных производственных факторов. Неблагоприятные условия труда являются причиной высокого уровня производственного травматизма и профессиональных заболеваний. Ежегодно получают травмы на производстве более 200 тыс. человек, регистрируются около 10 тыс. случаев профессиональных заболеваний, более 14 тыс. человек становятся инвалидами вследствие трудового увечья и профзаболевания. Свыше 30 % ежегодно умирающих россиян являются гражданами трудоспособного возраста. Смертность трудоспособного населения превышает аналогичный показатель по Евросоюзу в 4,5 раза.

Почти 70 % трудоспособного населения за 10 лет до пенсионного возраста имеют серьезные патологии. Основная часть таких недугов не выявляется, а маскируется в структуре общей заболеваемости. В результате работникам с нарушениями здоровья, возникшими в процессе труда, своевременно не ставится диагноз и не оказывается адекватная медицинская помощь. В ходе периодических осмотров выявляется не более 13–15 % случаев подозрения на профессиональное заболевание.

Не менее сложной является ситуация по Санкт-Петербургу и Ленинградской области. Показатели производственного травматизма в Санкт-Петербурге и Ленинградской области в основном лучше аналогичных показателей по Российской Федерации. Однако настораживает рост производственного травматизма с тяжелыми последствиями в обоих субъектах Федерации и рост травматизма с летальным исходом у работающих женщин.

Анализ состояния производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в организациях Санкт-Петербурга и Ленинградской области свидетельствует о том, что за последние годы наиболее высокий уровень производственного травматизма наблюдался в организациях строительства и промышленности строительных материалов, автомобильного транспорта, лесного и сельского хозяйства.

Профсоюзы Санкт-Петербурга и Ленинградской области поддерживали инициативу Федерации независимых профсоюзов России в рамках действующего Налогового кодекса Российской Федерации о необходимости выстроить систему налоговых стимулов для мотивации работодателя на обновление производственных фондов. Эти предложения заключаются в том, чтобы обеспечить разумную амортизационную политику, поощрять работодателей путем предоставления

льготных кредитов и субсидий при осуществлении ими программ технического перевооружения или создания новых рабочих мест с благоприятными условиями труда. Такие меры могли бы стать особенно эффективными для предпринимателей среднего и малого бизнеса.

По инициативе ФНПР в соответствии с Конвенцией МОТ № 187 «Об основах содействия передовой организации охраны труда на национальном уровне» была разработана система управления охраной труда в Российской Федерации. Федерация профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области совместно с работодателями продвигала и внедряла эту современную систему, которая обеспечивала целенаправленную профилактическую работу по предупреждению аварий, травматизма и профессиональной заболеваемости.

В Санкт-Петербурге и Ленинградской области вопросы охраны труда решаются в первую очередь через трехсторонние и отраслевые соглашения всех уровней и коллективные договоры. Заметную роль играют и соглашения с Прокуратурой, Государственной инспекцией труда, Фондом социального страхования. В частности, Обязательства сторон на 2009 год в Санкт-Петербурге предусматривают разработку Программы по охране труда.

Анализ состояния условий и охраны труда свидетельствует о том, что по итогам 2016 года в организациях Санкт-Петербурга и Ленинградской области произошло некоторое снижение случаев как общего производственного травматизма, так и производственного травматизма с тяжелым и смертельным исходом.

Количество зарегистрированных несчастных случаев с утратой трудоспособности на один день и более в организациях Санкт-Петербурга и Ленинградской области снизилось на 4,8 % к уровню 2015 года. Причем в организациях Санкт-Петербурга данный показатель уменьшился на 7,0 %, а в Ленинградской области — на 13,4 %.

Наиболее высокий уровень производственного травматизма в 2016 году отмечен в таких отраслях экономики, как строительство и промышленность строительных материалов, лесозаготовительная и деревообрабатывающая промышленность, сельское хозяйство, обрабатывающая промышленность.

Основными причинами несчастных случаев на производстве по-прежнему являются:

- неудовлетворительная организация производства работ, содержание и организация рабочих мест;
- отсутствие надлежащего административного контроля соблюдения работниками трудовой и производственной дисциплины;

- недостаточный уровень общественного контроля состояния охраны труда;
- несовершенство технологических процессов и эксплуатация неисправных (устаревших) машин, механизмов, оборудования;
- неприменение средств индивидуальной защиты, низкий уровень культуры труда и производственной дисциплины;
- нарушение Правил дорожного движения.

В 2016 году в организациях Санкт-Петербурга и Ленинградской области отмечено снижение уровня профессиональной заболеваемости по сравнению с 2015 годом на 1,4 %. При этом уровень профессиональной заболеваемости в организациях Санкт-Петербурга увеличился на 1,2 %, а в организациях Ленинградской области снизился на 15,9 %.

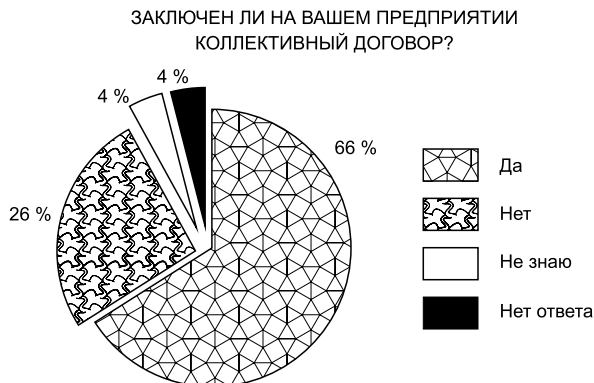
1.2.5. Оценка социального партнерства работниками — членами профсоюзов

В соответствии с программой исследований Ленинградской федерации профсоюзов в 2015 году было проведено социологическое исследование с целью выявления отношения и оценки работниками города и области системы социального партнерства. Был проведен социологический опрос с целью выявления отношения и оценки результативности социального партнерства в Санкт-Петербурге и Ленинградской области. Было опрошено около 300 респондентов, представляющих основные отрасли промышленности и сферы услуг.

Большинство опрошенных (66 %) показало, что респонденты имеют представление о системе социального партнерства, которая сложилась на уровне предприятий. В то же время 34 % опрошенных не имеют представления о заключении коллективных договоров на предприятии, то есть не связывают свое стабильное положение на предприятии с системой социального партнерства.

Вопрос 1

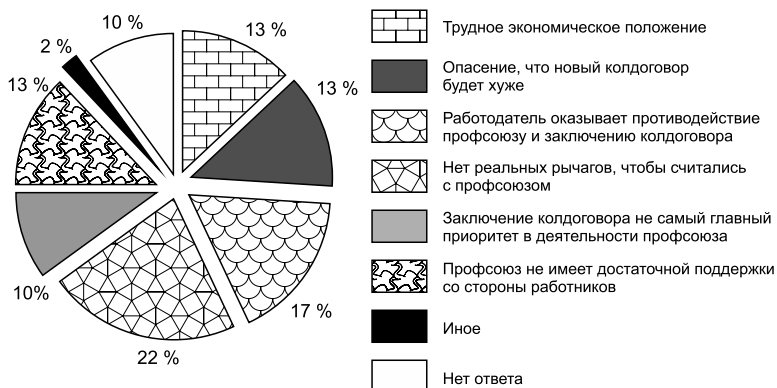
Среди причин, тормозящих заключение коллективных договоров, респонденты выводят на первый план проблемы слаботи профсоюзных организаций, что, по их мнению, позволяет работодателям не считаться с мнением профсоюзов, навязывать им свое видение по содержанию коллективного договора. Слабость



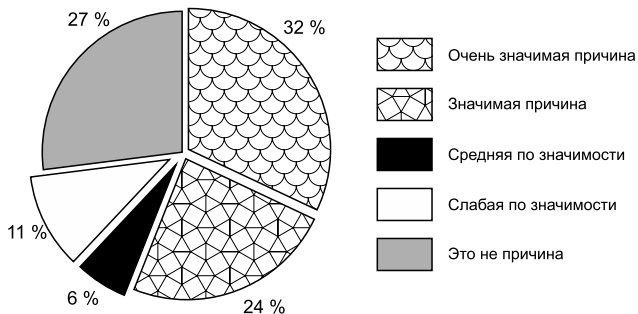
профсоюзов определяется пассивной позицией рядовых членов профсоюза, нежеланием отдельных профсоюзных руководителей идти на конфликт с работодателями. Часть профсоюзных руководителей предпочитает заниматься распределением материальной помощи, организацией досуга работников, не вовлекая последних в работу по заключению коллективного договора.

Вопрос 2

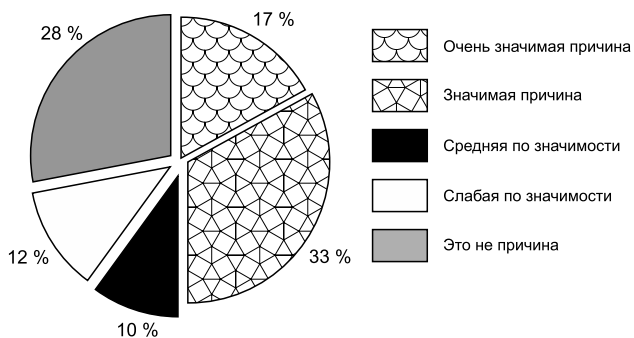
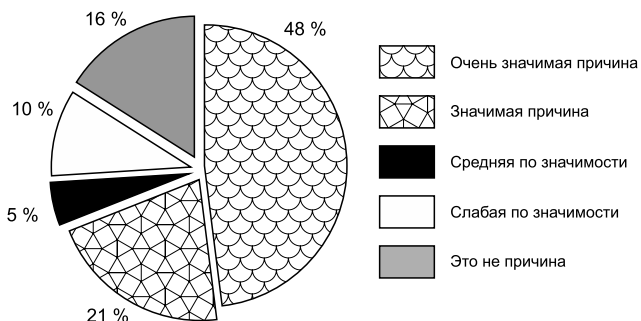
**КАКОВЫ, НА ВАШ ВЗГЛЯД, ОСНОВНЫЕ ПРИЧИНЫ,
ТОРМОЗЯЩИЕ РАЗРАБОТКУ И ЗАКЛЮЧЕНИЕ
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ?**



ТРУДНОЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ПОЛОЖЕНИЕ



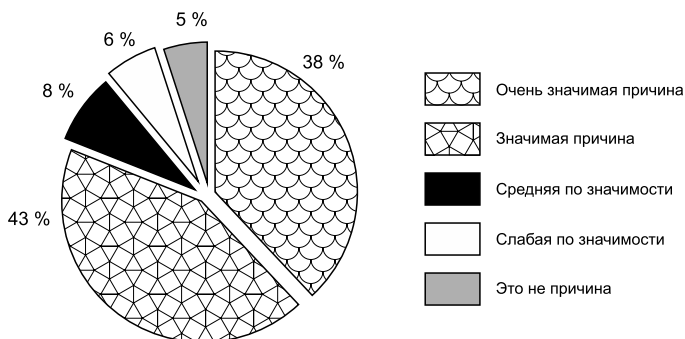
ОПАСЕНИЕ, ЧТО НОВЫЙ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР БУДЕТ ХУЖЕ

РАБОТОДАТЕЛЬ ОКАЗЫВАЕТ ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ ПРОФСОЮЗУ
И ЗАКЛЮЧЕНИЮ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

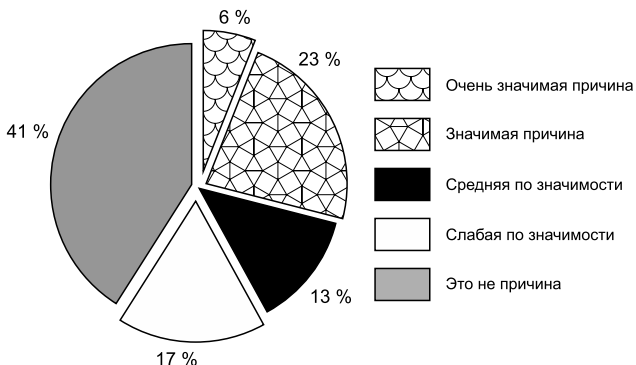
Из приведенных диаграмм видно, что основной причиной, которая тормозит заключение коллективных договоров, является противодействие работодателей, продолжающих использовать аргумент о трудном экономическом положении предприятий, эксплуатируя сложившееся мнение о последствиях экономического кризиса.

Не менее важной является причина, связанная со слабостью профсоюзного движения, отсутствием поддержки со стороны рядовых членов профсоюза.

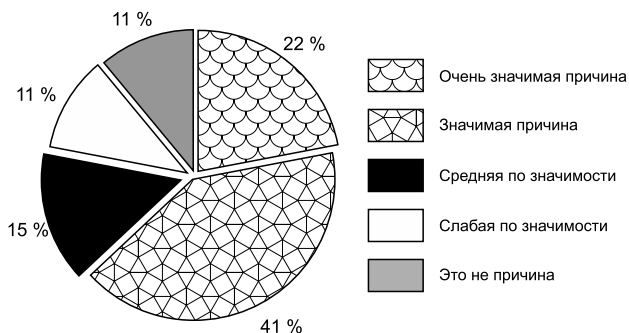
НЕТ РЕАЛЬНЫХ РЫЧАГОВ, ЧТОБЫ СЧИТАЛИСЬ С ПРОФСОЮЗОМ



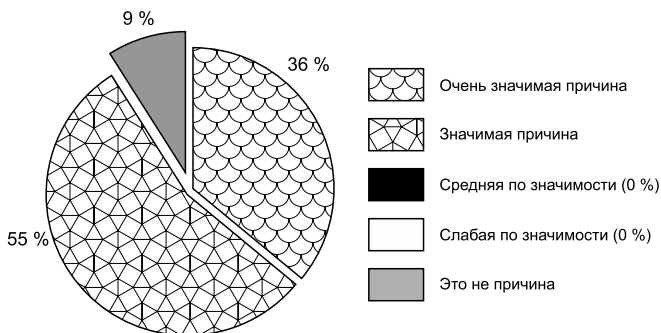
ЗАКЛЮЧЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА НЕ САМЫЙ ГЛАВНЫЙ ПРИОРИТЕТ
В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА



ПРОФСОЮЗ НЕ ИМЕЕТ ДОСТАТОЧНОЙ ПОДДЕРЖКИ
СО СТОРОНЫ РАБОТНИКОВ



ИНОЕ



Важно отметить, что среди иных причин, тормозящих заключение коллективных договоров на предприятиях, также преобладают высказывания, связанные с позицией руководства (постоянная смена руководителей предприятия) или слабой защищенностью работников (аттестация рабочих мест не закончена, более половины работников работают по срочным договорам и т. п.).

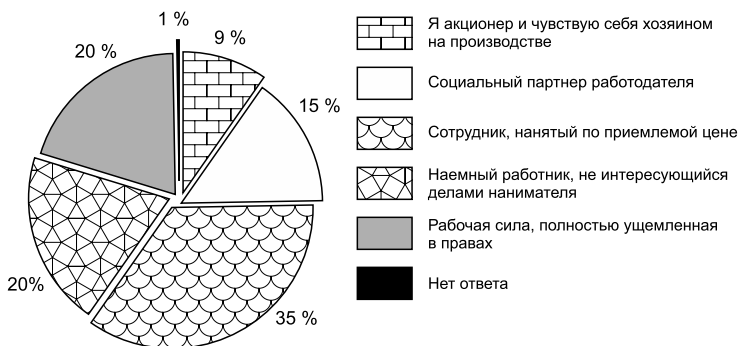
При выявлении оценки работниками социального партнерства на местах очень важно было определить, ощущают ли члены профсоюза себя равными партнерами с администрацией. Только 24 % опрошенных ответили, что ощущают себя хозяевами производства и равноценными социальными партнерами. Подавляющее большинство (76 %) видят себя в качестве наемных работников, продающих

свою рабочую силу. При этом 20 % отмечают ущемление своих прав на производстве. В то же время даже среди респондентов, ощущающих себя хозяевами производства, только 6 % отметили, что это чувство присутствует у них постоянно. 78 % отметили это как крайне редкое ощущение.

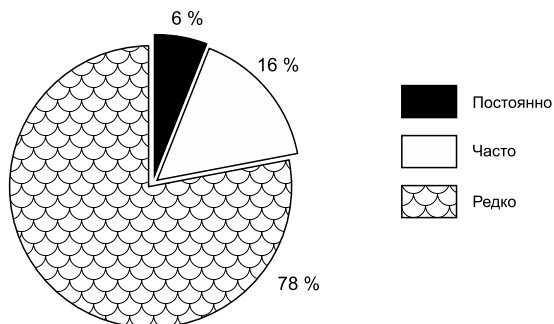
В целом полученные данные совпадают с выводами других исследователей, отмечающих установление в России классической капиталистической модели в трудовых отношениях, характерной для периода первоначального накопления капитала.

Вопрос 3

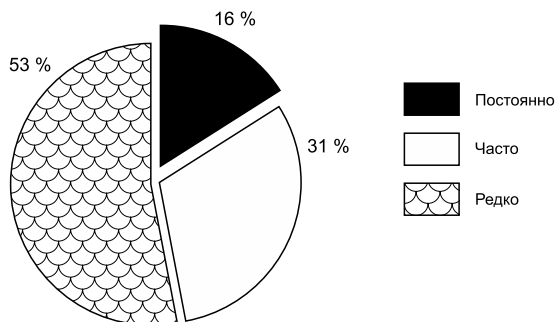
ОЦЕНИТЕ, ПОЖАЛУЙСТА, КАК ЧАСТО ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ РАБОТНИКОВ ВАШЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ ЧУВСТВУЕТ СЕБЯ В ПЕРЕЧИСЛЕННЫХ НИЖЕ РОЛЯХ



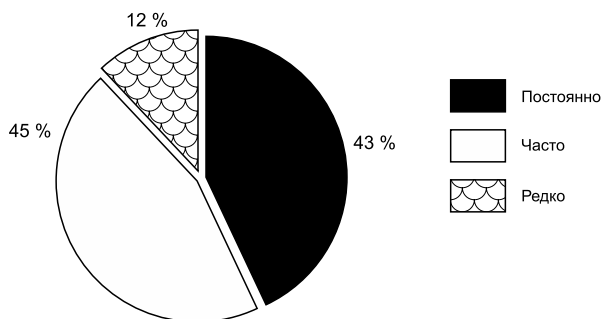
Я АКЦИОНЕР И ЧУВСТВУЮ СЕБЯ ХОЗЯИНОМ НА ПРОИЗВОДСТВЕ



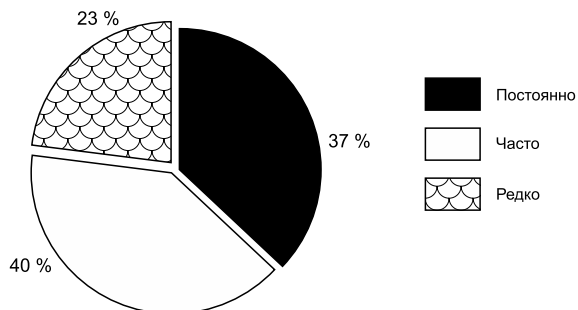
СОЦИАЛЬНЫЙ ПАРТНЕР РАБОТОДАТЕЛЯ



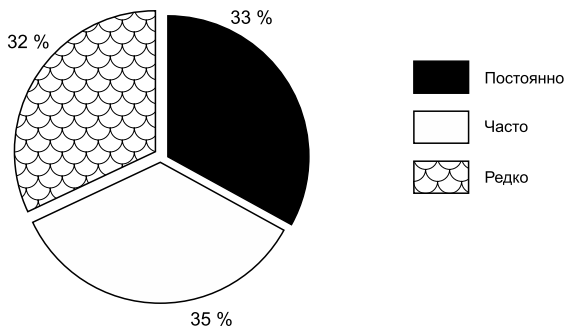
СОТРУДНИК, НАНЯТЫЙ ПО ПРИЕМЛЕМОЙ ЦЕНЕ



НАЕМНЫЙ РАБОТНИК, НЕ ИНТЕРЕСУЮЩИЙСЯ ДЕЛАМИ НАНИМАТЕЛЯ



РАБОЧАЯ СИЛА, ПОЛНОСТЬЮ УЩЕМЛЕННАЯ В ПРАВАХ



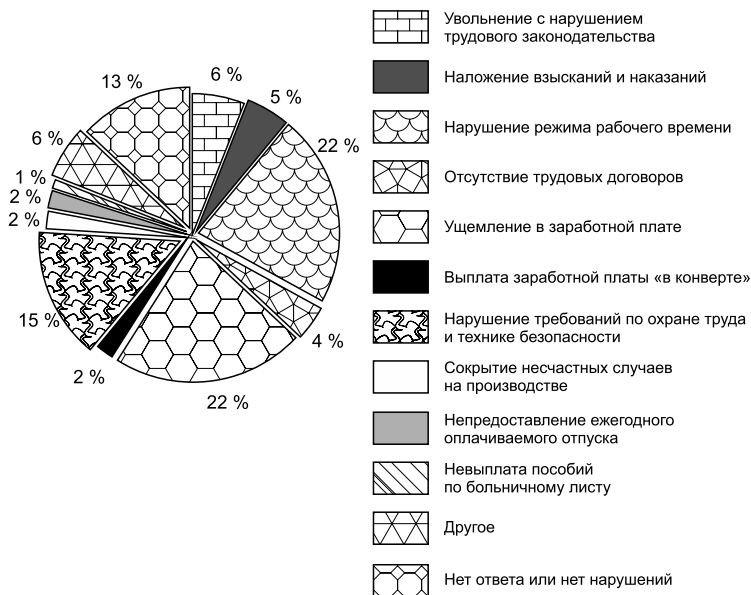
Среди вопросов, подлежащих изучению при анализе состояния социального партнерства в регионе, важное значение имеет оценка нарушений трудового законодательства со стороны работодателей. Опрос показал, что первое место среди отмечаемых нарушений трудового законодательства занимают вопросы заработной платы. При этом отмечается не только ее низкий уровень, но и стремление руководителей выплачивать заработок «в конверте». Второе место среди нарушений занимают проблемы условий и охраны труда, нарушение техники безопасности. Многие работники отмечают факты сокрытия несчастных случаев со стороны работодателей.

Среди остальных нарушений необходимо отметить недовольство по отношению к работникам старше 40 лет, опасющимся сокращения и не имеющим возможности найти работу, а также ущемление прав молодых работников, не имеющих возможности повышать свою квалификацию.

Таким образом, задачей профсоюзов является направление усилий на решение указанных выше проблем, что не только повышает их рейтинг в общественном мнении, но и позволяет исправлять перекосы в понимании приоритетных задач, которые необходимо решать в рамках системы социального партнерства.

Вопрос 4

КАКИЕ НАРУШЕНИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА
ВСТРЕЧАЮТСЯ НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ ЧАЩЕ ВСЕГО?



К другим недостаткам респонденты относят следующие нарушения трудового законодательства:

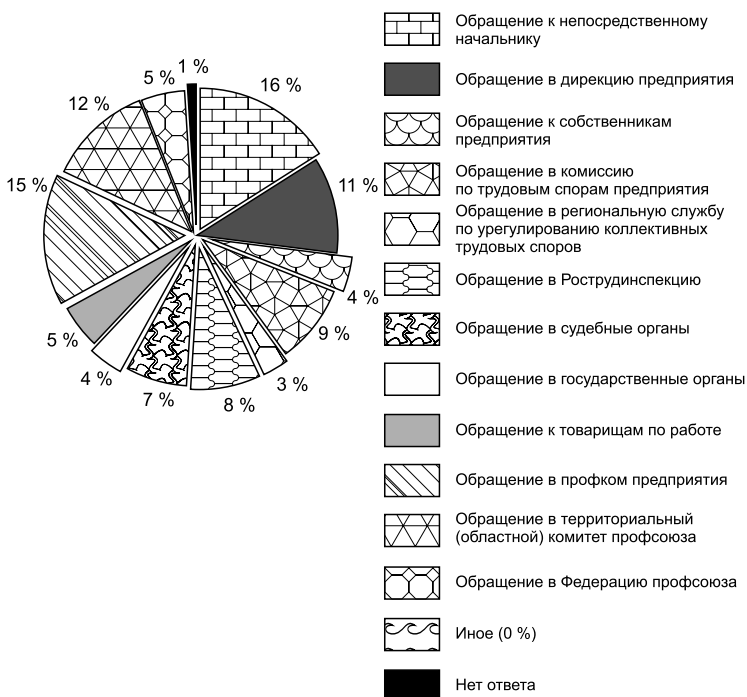
- плохое отношение к работникам старше 40 лет;
- отказ в предоставлении учебных отпусков;
- неоплата работы по совмещению профессий и расширению зоны обслуживания;
- несвоевременная выплата заработной платы;
- отсутствие увеличения заработной платы;
- ущемление работников в выплате квартальных премий;
- несвоевременная индексация заработной платы;
- принуждение к труду под угрозой снижения заработной платы и социальных льгот;
- работодатель при заключении трудовых договоров всеми путями обходит трудовое законодательство;

- выплата премий «любимый сын»;
- отсутствие выплат премий простым работникам;
- непредоставление дополнительных отпусков по вредности.

Среди механизмов социального партнерства респонденты предпочитают мирные средства, основанные на переговорах или обращении в вышестоящие организации. При этом в профсоюзный комитет предприятия предпочитают обращаться только 15 % респондентов.

Вопрос 5

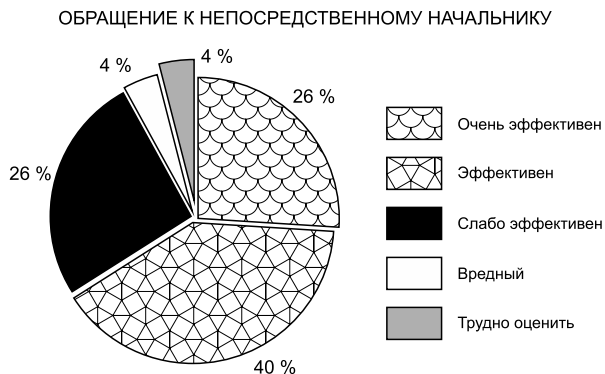
КАКИЕ СПОСОБЫ ЗАЩИТЫ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ, ПОДОБНЫХ ВАШЕМУ, ПРЕДСТАВЛЯЮТСЯ ВАМ НАИБОЛЕЕ ЭФФЕКТИВНЫМИ?



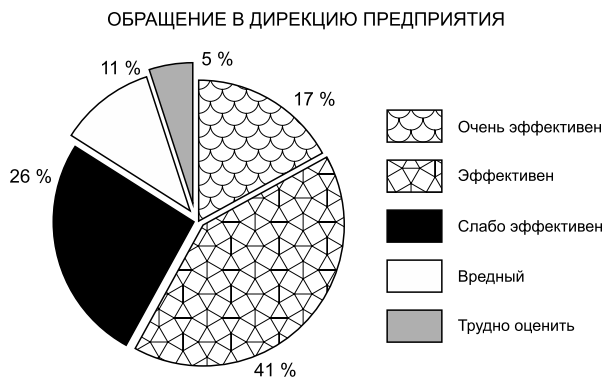
К иным способам защиты респонденты относят обращение в комиссию по контролю за выполнением коллективного договора.

Наиболее эффективными являются, по мнению респондентов, способы урегулирования конфликтов непосредственно на предприятиях. Не меньшее значение имеет и обращение в государственные органы.

По мере повышения уровня структуры эффективность принятия решений и их выполнения падает.

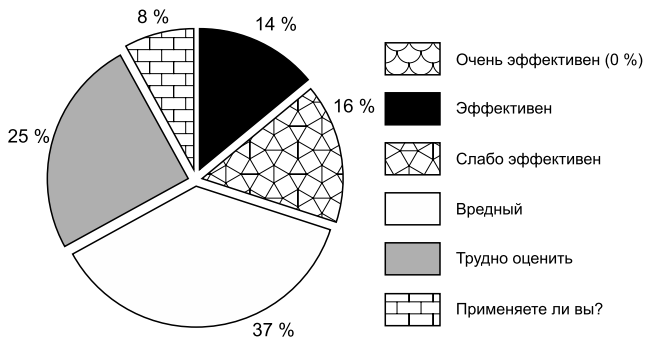


35 % из ответивших на этот вопрос применяли такой способ защиты



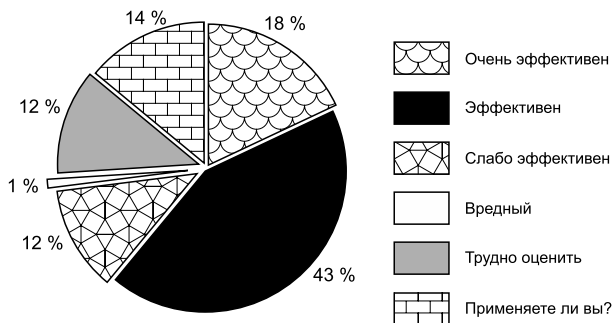
25 % из ответивших на этот вопрос применяли такой способ защиты

ОБРАЩЕНИЕ К СОБСТВЕННИКАМ ПРЕДПРИЯТИЯ



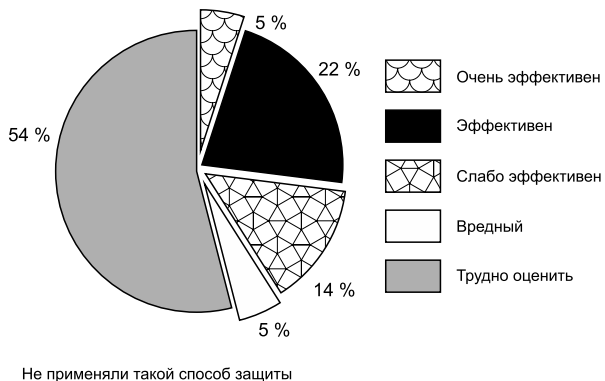
8,9 % из ответивших на этот вопрос применяли такой способ защиты

ОБРАЩЕНИЕ В КОМИССИЮ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ ПРЕДПРИЯТИЯ

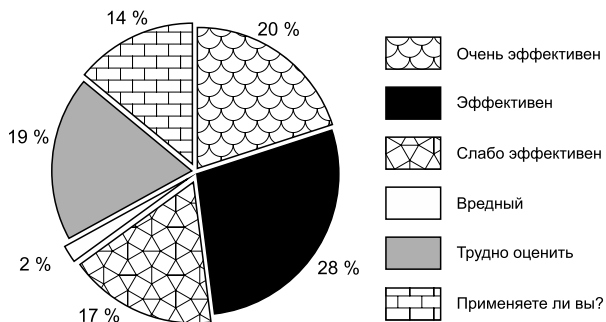


15,5 % из ответивших на этот вопрос применяли такой способ защиты

ОБРАЩЕНИЕ В РЕГИОНАЛЬНУЮ СЛУЖБУ ПО УРЕГУЛИРОВАНИЮ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

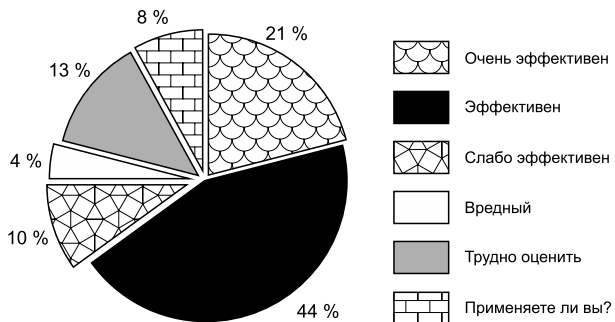


ОБРАЩЕНИЕ В РОСТРУДИНСПЕКЦИЮ

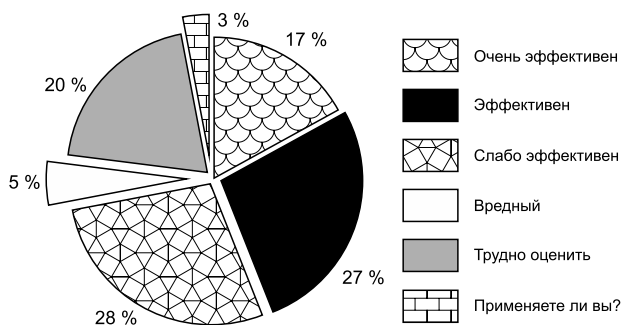


15,6 % из ответивших на этот вопрос применяли такой способ защиты

ОБРАЩЕНИЕ В СУДЕБНЫЕ ОРГАНЫ

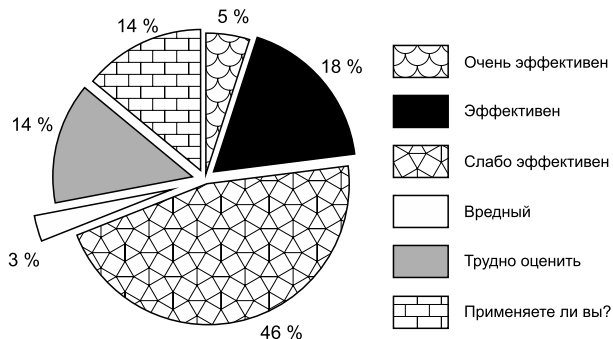


ОБРАЩЕНИЕ В ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ОРГАНЫ



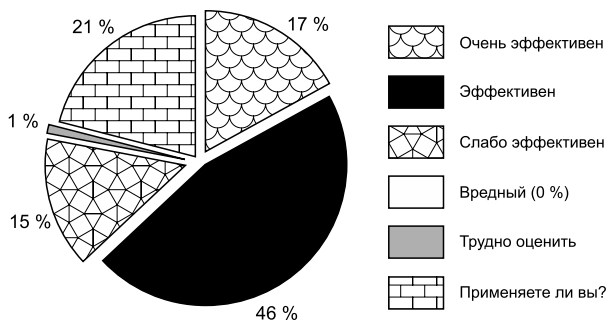
2,6 % из ответивших на этот вопрос применяли такой способ защиты

ОБРАЩЕНИЕ К ТОВАРИЩАМ ПО РАБОТЕ



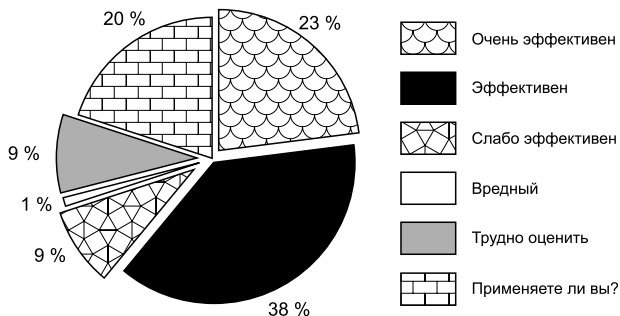
16,3 % из ответивших на этот вопрос применяли такой способ защиты

ОБРАЩЕНИЕ В ПРОФКОМ ПРЕДПРИЯТИЯ



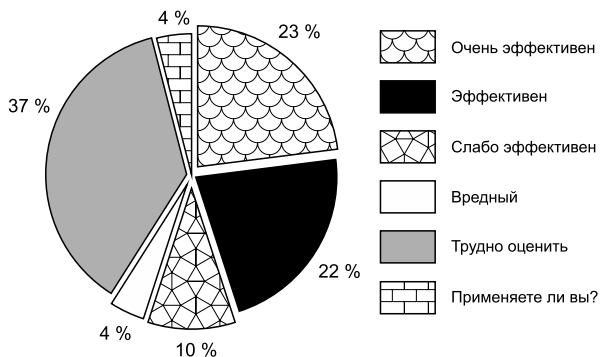
27,6 % из ответивших на этот вопрос применяли такой способ защиты

ОБРАЩЕНИЕ В ТЕРРИТОРИАЛЬНЫЙ (ОБЛАСТНОЙ) КОМИТЕТ ПРОФСОЮЗА



24,5 % из ответивших на этот вопрос применяли такой способ защиты

ОБРАЩЕНИЕ В ФЕДЕРАЦИЮ ПРОФСОЮЗА

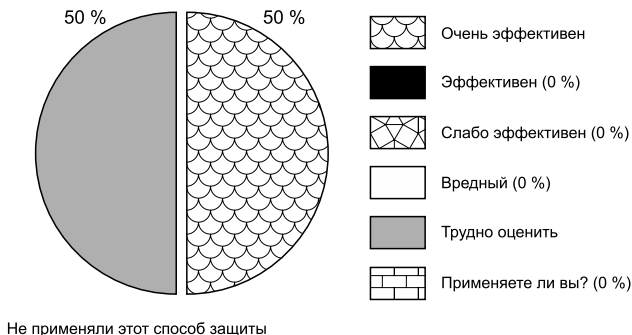


4,3 % из ответивших на этот вопрос применяли такой способ защиты

Отмечая нарушения трудового законодательства со стороны работодателей, респонденты видят причины конфликтов в неуступчивой позиции профсоюзов. Предпринимаемые ими шаги по предотвращению нарушений ведут к обострению конфликтов. В то же время само ухудшение положения работников не является, по их мнению, причиной для конфликта.

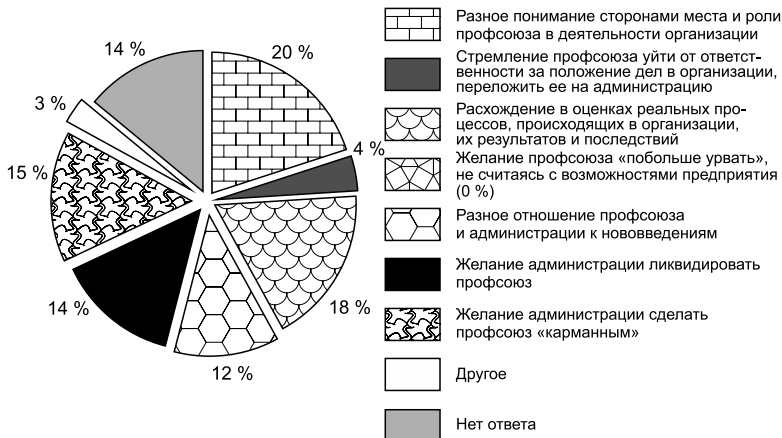
Только небольшое количество опрошиваемых видит причину конфликтов в неправильной социальной и трудовой политике администрации.

ИНОЕ



Вопрос 6

КАКОВЫ ОСНОВНЫЕ ПРИЧИНЫ ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ
НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ?



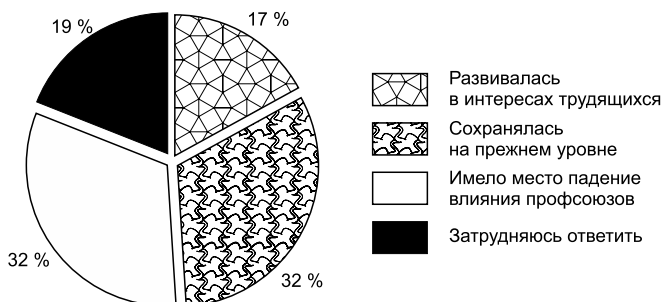
К другим недостаткам респонденты относят:

- неудовлетворенность зарплатой, отказ в индексации;
- дефицит денежных средств на приобретение спецодежды;
- разрешение трудовых конфликтов в рабочем порядке;
- зависимость профсоюза от администрации;
- невозможность найти компромисс с администрацией.

При оценке более высоких уровней социального партнерства респонденты показали, что мало знакомы с их работой. Положительно оценили политику социального партнерства на уровне региона только 17 % опрошенных. 32 % вообще считают, что произошло падение влияния профсоюзов в регионе.

Вопрос 7

КАК, НА ВАШ ВЗГЛЯД, ЗА ПОСЛЕДНИЕ ГОДЫ ОСУЩЕСТВЛЯЛАСЬ ПОЛИТИКА СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ГОРОДЕ И ОБЛАСТИ?

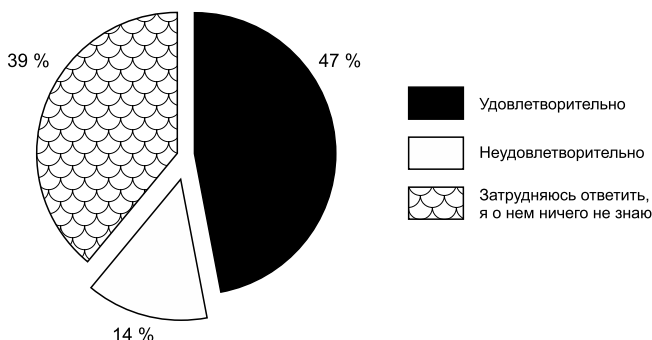


Несколько лучше обстоит дело с оценкой выполнения трехстороннего соглашения. 47 % удовлетворительно оценили его выполнение в городе и области.

В то же время в обоих случаях до 40 % респондентов отметили, что вообще ничего не знают о существовании трехстороннего соглашения в регионе. Во многом это связано со слабой информационной работой, которая должна сопровождать заключение соглашения.

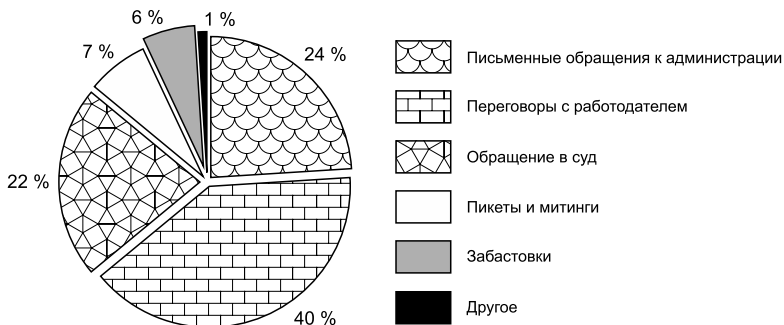
Вопрос 8

При определении форм защиты профсоюзами прав работников подавляющее большинство высказалось за мирные формы разрешения конфликтов. Среди них — переговоры и посменные обращения в администрацию. Только 6 % опрошенных отметили забастовку как приемлемый метод разрешения конфликта. В целом находит поддержку курс Федерации на организацию конструктивного диалога с социальными партнерами на всех уровнях.

КАК ВЫ ОЦЕНИВАЕТЕ ГОРОДСКОЕ (ОБЛАСТНОЕ)
ТРЕХСТОРОННЕЕ СОГЛАШЕНИЕ?

Таким образом, высказывая критические замечания по реализации социального партнерства в регионе, члены профсоюзов не считают возможным отказаться от данной политики в целом. Можно говорить об устойчивости системы социального партнерства, которая сложилась в регионе. В то же время ухудшение положения работников может привести к росту недовольства.

Вопрос 9

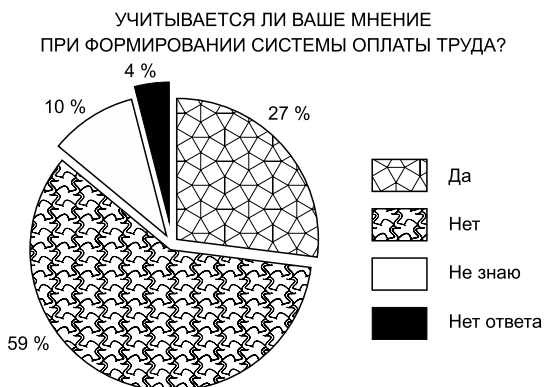
КАКИЕ ФОРМЫ РАБОТЫ ПРОФСОЮЗОВ
ДОЛЖНЫ ИСПОЛЬЗОВАТЬСЯ ПРИ ЗАЩИТЕ ВАШИХ ПРАВ?

В качестве других форм, которые профсоюзы должны использовать в своей деятельности, респонденты называют:

- оказание правовой и практической помощи кадровым службам организаций;
- сплочение профсоюза и работающих;
- обращение в комиссию по трудовым спорам;
- изменение Трудового кодекса;
- конструктивный диалог.

Особенно ярко неудовлетворенность работников реализацией социального партнерства в регионе проявляется при оценке ими влияния социального партнерства на заработную плату. 59 % респондентов ответили, что их мнение не учитывается при установлении заработной платы. Это говорит о существовании латентного конфликта, который в условиях повышения тарифов может перейти в открытые формы протеста.

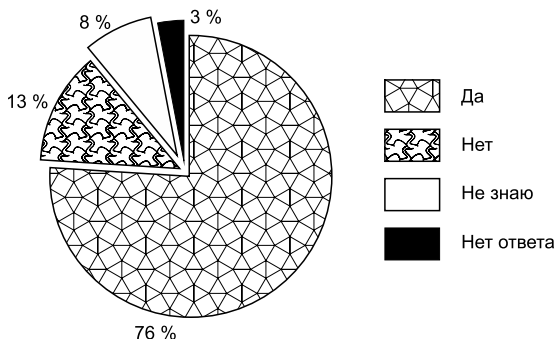
Вопрос 10



В этих условиях именно наличие профсоюзной организации на предприятии является надежной гарантией развития конструктивного диалога при нарушении прав работников.

Вопрос 11

СЧИТАЕТЕ ЛИ ВЫ, ЧТО НАЛИЧИЕ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ НА ПРЕДПРИЯТИИ ЯВЛЯЕТСЯ ОДНИМ ИЗ ВАЖНЕЙШИХ ФАКТОРОВ, ПРЕПЯТСТВУЮЩИХ СЛУЧАЯМ НАРУШЕНИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И УЩЕМЛЕНИЯ ПРАВ НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ?



Из приведенных ниже графиков видно, что проблема повышения заработной платы становится наиболее важной для работников, которые готовы действовать в рамках закона, без применения силы. В то же время 44 % опрошенных не считают излишним создание забастовочных фондов.

Приведенные данные социологического исследования могут быть дополнены материалами исследований, проведенных в последние годы.

В феврале 2014 года основные права работников (белая зарплата и ее своевременная выплата, официальное оформление на работу, оплата отпуска и больничного листа) соблюдались в отношении 56 % работников, в пик кризиса — осенью 2015 года — этот показатель снизился до 47 %.

В период восстановления экономики наметился возврат к докризисной норме. В октябре 2016 года базовые права были доступны 55 % работников, отмечают исследователи. Среди тех, чьи трудовые права не соблюдаются, можно выделить около 30 млн человек, у которых не реализуется сразу несколько базовых прав. Прежде всего это относится к получению всей зарплаты или ее части «в конвертах» и нарушениям в оплате отпуска или больничного листа.

В кризис 2014–2016 годов увеличилась продолжительность рабочей недели. По закону трудовая неделя должна длиться 40 часов,

однако в октябре 2016 года средняя рабочая неделя составила 45,2 часа против 44,3 часа в октябре 2014-го. Рост трудовой нагрузки не сопровождался повышением заработка, напротив, привел к его сокращению.

Исследователи отмечают, что усиление эксплуатации работников повлекло за собой переоценку обществом проблемы рабочих отношений. С весны 2008 года по октябрь 2015 года доля граждан, считающих противоречие между работодателями и работниками одним из основных для российского общества, выросла с 17 до 22 %.

1.2.6. Взаимодействие профсоюзов с государственными контрольно-надзорными органами

Трудовой кодекс РФ (гл. 57) предусматривает, что государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства во всех организациях на территории Российской Федерации осуществляется единой централизованной системой государственных органов — федеральной инспекцией труда. На сегодняшний день эта деятельность осуществляется в рамках Федеральной службы по труду и занятости (Роструд), находящейся в ведении Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации¹. Заместитель руководителя этой службы является главным государственным инспектором труда. Роструд имеет территориальные органы во всех субъектах Федерации, которые называются государственными инспекциями труда.

Государственный надзор за точным и единообразным исполнением трудового законодательства осуществляет Генеральный прокурор РФ и подчиненные ему прокуроры в соответствии с федеральным законом.

На уровне Федерации профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области действует Соглашение о сотрудничестве с региональными подразделениями Российской трудовой инспекции и Прокуратуры. Основные формы взаимодействия — совместные проверки соблюдения трудового законодательства как на отдельных предприя-

¹ Положение о Федеральной службе по труду и занятости (утверждено Постановлением Правительства РФ № 324 от 30.06.2004). ФСТЗ осуществляет функции по контролю и надзору в сфере труда, занятости и альтернативной гражданской службы, по оказанию государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров. URL: <http://www.consultant.ru>

тиях, так и на уровне региона в целом. Одновременно с этим выстраивается взаимодействие еще и с Уполномоченным по правам человека.

В качестве примера можно рассмотреть и проанализировать соглашение Прокуратуры Ленинградской области и Межрегионального объединения «Федерация профессиональных союзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области» о взаимодействии и сотрудничестве в сфере защиты трудовых прав работников в Ленинградской области.

Данное соглашение предусматривает организацию взаимодействия и сотрудничества сторон по вопросам защиты конституционных прав граждан, связанных с осуществлением ими трудовой деятельности, выявлением, устранением и предупреждением их нарушений, в том числе путем совместного нормотворчества и взаимодействия сторон при осуществлении прокурорского надзора и профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, использования имеющихся у сторон информационных, правовых и организационных ресурсов в планировании и реализации совместных мероприятий.

Основными формами взаимодействия Прокуратуры Ленинградской области и Ленинградской федерации профсоюзов являются:

- утверждение ежегодных планов совместных мероприятий по реализации настоящего Соглашения для проведения совместных проверок соблюдения работодателями Ленинградской области трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- предоставление сведений о нарушениях работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также иных неправомерных действиях лиц, ограничивающих социально-трудовые права и законные интересы работников;

- обмен информацией о результатах совместных действий сторон по осуществлению надзора и профсоюзного контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства, а также иной информацией, относящейся к предмету Соглашения;

- принятие сторонами мер по полному и своевременному устранению выявленных нарушений трудового законодательства;

- сотрудничество по вопросам совершенствования трудового законодательства, приведения его в соответствие с общепринятыми

принципами и нормами международного права, выработки предложений о внесении изменений и дополнений в федеральное и региональное законодательство;

- предоставление возможности участия представителей Ленинградской федерации профсоюзов в работе коллегий, оперативных совещаний Прокуратуры Ленинградской области по вопросам обсуждения состояния законности и анализа мер реагирования, принятых при осуществлении надзора за исполнением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда);

- предоставление возможности участия представителей Прокуратуры Ленинградской области в заседаниях коллегиальных органов;

- проведение совместных совещаний по подведению итогов надзора и профсоюзного контроля за соблюдением социально-трудовых прав и законных интересов работников, другим вопросам, относящимся к сфере деятельности, регулируемой настоящим Соглашением в согласованном сторонами порядке;

- проведение круглых столов, семинаров-совещаний, рабочих групп по вопросам исполнения трудового законодательства работодателями Ленинградской области, а также по вопросам мониторинга законодательства и правоприменительной практики и выработки совместных позиций о способах изменения законодательства;

- иное сотрудничество при осуществлении правоприменительной и нормотворческой деятельности в области трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Только в 2015 году профсоюзами были проведены 1192 проверки работодателей, в том числе 57 проверок совместно с представителями государственной инспекции труда и прокуратурой. В ходе их проведения выявлены 1562 нарушения трудового законодательства, по ним вынесены 850 представлений (требований) об устранении нарушений. Работодателями устранено 1371 нарушение.

Примером действенного контроля за соблюдением трудового законодательства со стороны прокуратуры может служить внеплановая проверка, проведенная Прокуратурой Ленинградской области, в Управлении Федеральной службы судебных приставов по Ленинградской области по факту задержек с выплатой заработной платы.

23 мая 2017 года сотрудники надзора прибыли совместно с сотрудниками региональной Трудовой инспекции в Управление Федеральной службы судебных приставов по Ленинградской области, расположенное в здании на Большом проспекте Васильевского острова в Петербурге.

В ходе внеплановой проверки по факту задержки заработной платы, как в районных отделах, так и в самом Управлении, было выявлено, что в некоторых подразделениях задержка зарплаты достигала трех месяцев. В прокуратуре также отметили, что в апреле 2017 года приставам выплатили надбавку в размере 100 % к окладу, но в мае по каким-то причинам ее вычли, оставив людей перед праздниками без денег. При этом известно, что деньги из Москвы в Управление поступают регулярно.

В Управлении также отметили слабый уровень материально-технического обеспечения приставов Ленобласти. Например, в бухгалтерии использовалась старая версия программного обеспечения «1С», ощущалась нехватка бумаги и канцелярских принадлежностей¹.

Известно, что средняя зарплата пристава составляет 15 тыс. рублей. По этому показателю приставы находятся на последнем месте среди госслужащих. При этом служба находится в первой тройке по сборам в бюджет после налоговой службы и таможни.

Таким образом, действующие соглашения о сотрудничестве позволяют прокуратуре и профсоюзам эффективно реагировать на нарушения трудового законодательства в городе и области.

1.2.7. Влияние глобализации на правозащитную работу профсоюзов

Санкт-Петербург обладает уникальными конкурентными преимуществами: квалифицированной рабочей силой, большим промышленным и научным потенциалом, развитой транспортной инфраструктурой. Эти факторы стимулируют приток инвестиций в экономику города и области и привлекают в наш регион многих иностранных инвесторов.

Промышленные гиганты мировой индустрии весьма охотно располагают свои производства в промышленной зоне Санкт-Петербурга, используя квалифицированную рабочую силу и промышленный потенциал города, однако не спешат «баловать» своих работников заработной платой, соизмеримой с мировыми показателями, социальными гарантиями, охраной труда.

У профсоюзов не было оснований считать такой стимул привлечения инвестиций оптимальным, тем более что ассоциация совместных предприятий отказалась распространять на свои предприятия действие Трехстороннего регионального соглашения.

¹ 47 news. URL: <http://47news.ru>

Как известно, в Союз промышленников и предпринимателей входили не все предприятия города и области. Вне партнерского поля остались транснациональные корпорации, которым было направлено предложение об участии в переговорном процессе. К сожалению, Международная бизнес-ассоциация на Северо-Западе (СПИБА), в которую входили все крупные ТНК, первоначально отказалась от данного предложения. Однако Федерация профсоюзов настаивала на одинаковых правилах ведения бизнеса в социально-трудовой сфере города. При этом одним из главных правил профсоюзы считают соблюдение принципов социального партнерства.

После нескольких раундов переговоров было подготовлено к подписанию соглашение об основах взаимодействия между ЛФП и СПИБА.

Важность введения одинаковых правил для иностранных корпораций, работающих на территории города, стала особенно актуальной после конфликта на предприятии филиала ООО «Объединенные пивоварни Хейнекен».

Нидерландская компания работает в Российской Федерации как ООО «Объединенные пивоварни Хейнекен» и владеет в России 8 пивоваренными заводами. По итогам 2006 года доля рынка «Хейнекен» в России составляла 16,2 %. По итогам 2007 года — 12,8 % по стоимости. В 2008 году, по данным «СПАРК-Интерфакса», выручка головного ООО «Объединенные пивоварни Хейнекен» составила 16,9 млрд рублей, чистый убыток — 2,3 млрд рублей. Компания контролирует 15,8 % пивного рынка Российской Федерации.

В соответствии с отчетностью корпорации «Хейнекен» за 2011 год в странах Центральной и Восточной Европы объемы производства выросли на 5 %. 70 % этого роста дали показатели по России.

Конфликтная ситуация на одном из крупнейших пивоваренных предприятий страны зародилась еще в 2009 году, когда работодателем был введен режим рабочего времени, при котором графики сменности предусматривали существенное превышение средней продолжительности рабочих смен летом и, наоборот, недоработку в другие периоды. Подобная схема негативно сказывалась на заработной плате работников и на их здоровье.

Попытки профсоюзов наладить конструктивный диалог с работодателем успехом не увенчались. Представители работников решились на объявление коллективного трудового спора для того, чтобы попытаться урегулировать конфликтную ситуацию в рамках предусмотренных законодательством процедур. 10 ноября 2011 года была организована предупредительная забастовка, а 15 декабря — полноценная забастовка продолжительностью в один день.

Усмотрев в действиях работников нарушение российского трудового законодательства, работодатель принял в отношении участников забастовки дисциплинарные меры. В знак протеста против действий работодателя 12 января 2012 года профсоюзными лидерами В. Ю. Морозовым и С. В. Колеговым была объявлена голодовка. 16 января после проведения по инициативе Ленинградской федерации профсоюзов переговоров с администрацией завода было достигнуто соглашение о проверке действий работодателя прокуратурой, государственной инспекцией труда и профсоюзами. Работодатель принял на себя обязательства содействовать проведению проверки, а председатели профсоюзных организаций прекратили голодовку.

По итогам проверки были выявлены нарушения трудового законодательства со стороны работодателя, ему были выданы три предписания государственной инспекции труда, внесены представление и четыре протеста прокуратуры.

Однако работодатель не согласился с итогами проверки и обжаловал все меры реагирования в судебном порядке. Одновременно В. Ю. Морозов и С. В. Колегов были уволены по п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ (за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей). В ответ на такие действия прокуратура обратилась в суд с исками о восстановлении профсоюзных лидеров на работе.

В связи с продолжающимся конфликтом между работниками и руководством филиала ООО «Объединенные пивоварни Хейнекен» в Санкт-Петербурге 20 июля 2012 года Ленинградская федерация профсоюзов обратилась к администрации предприятия с открытым письмом. Вечером того же дня в связи с ухудшением состояния здоровья после четырех дней «сухой» голодовки профлидеры филиала «Пивоварня Хейнекен» в Санкт-Петербурге Виталий Морозов и Сергей Колегов были госпитализированы в Александровскую больницу, где им была оказана врачебная помощь. В тот же день из-за отсутствия на руках полиса обязательного медицинского страхования они были выписаны домой.

23 июля 2012 года состоялось экстренное совещание руководителей членских организаций Ленинградской федерации профсоюзов, на котором было принято решение об оказании солидарной поддержки профлидерам и работникам филиала. ЛФП обратилась в Профсоюз работников агропромышленного комплекса РФ и в представительство Всемирного союза пищевиков, работников сельского хозяйства и гостиниц. Одновременно начался сбор подписей под открытым обращением к руководству пивоварни.

26 июля 2012 состоялось заседание Санкт-Петербургского городского суда, по итогам которого решение районного суда об отмене дисциплинарных взысканий работникам было отменено.

Большое влияние на развитие конфликта оказало привлечение внимания общественности к фактам нарушения принципов социального партнерства со стороны работодателя. «Пивоварня Хейнекен» напрямую не входила в Союз промышленников и предпринимателей Санкт-Петербурга и, таким образом, не участвовала в системе социального партнерства на региональном уровне. Более того, администрацией предприятия были нарушены принципиальные положения Закона Санкт-Петербурга «О социальном партнерстве в Санкт-Петербурге», в частности, ст. 3: «...стороны социального партнерства в пределах своей компетенции содействуют предупреждению возникновения конфликтных ситуаций, способствуют разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров». Считая объявленную профсоюзом забастовку незаконной, работодатель не разъяснил работникам свою позицию, а уже потом, после проведения протестной акции, вынес дисциплинарные взыскания. Со стороны администрации подобные действия можно расценивать как сознательную эскалацию конфликта.

Подобная ситуация не могла бы возникнуть в случае включения подобных предприятий в систему социального партнерства города.

Не менее важной проблемой для города и области стало еще одно последствие глобализации — использование иностранной рабочей силы.

К 2007 году реальная ситуация на рынке труда в регионе была такова, что нагрузка незанятого населения на одну вакансию составляла 0,5 человека в городе и 0,7 в области, то есть на 68,1 тыс. вакантных мест в городе приходилось 36,5 тыс. незанятых граждан, в том числе 16,1 тыс. человек, признанных безработными. Аналогичная картина была и в Ленинградской области. Именно поэтому остро встал вопрос о привлечении рабочих из других регионов России и стран СНГ.

Уделяя проблеме рабочих-мигрантов самое пристальное внимание, Ленинградская федерация профсоюзов подготовила к подписанию договор о взаимодействии с Управлением по делам миграции при Главном управлении внутренних дел Санкт-Петербурга и Ленинградской области.

Проблемы, возникающие в связи с международной трудовой миграцией, — поиск работы, более высоких заработков и достойных ус-

ловий жизни, становятся все более сложными и разнообразными, что требует комплексного подхода к их решению.

Положение рабочих-мигрантов оценивается с учетом мнений зарубежных экспертов. Во-первых, мигранты находятся среди наиболее уязвимых групп людей в обществе, поскольку защищены менее других. Во-вторых, они часто приезжают в «принимающие» страны, где местные работники предпочитают отказываться от тех или иных рабочих мест. Поэтому приезжим приходится браться за грязную, унижительную или опасную работу. В-третьих, они часто являются объектами злоупотреблений, оскорблений, унижений, эксплуатации и дискриминации в нарушение трудовых прав и прав человека. В-четвертых, такое положение дел усугубляется негативными последствиями процессов глобализации экономики и либерализации международной торговли; с которыми, в частности, связаны такие невыгодные для мигрантов явления, как перевод бизнеса за границу, сокращение рабочих мест, ухудшение условий труда и занятости, рост безработицы, снижение уровня заработной платы и размеров пособий из фондов социального обеспечения.

По оценкам директора Федеральной миграционной службы Российской Федерации, к 2008 году «в России насчитывалось около 10 млн нелегальных мигрантов. Экономический ущерб в виде неуплаты налогов превышал 8 млрд долларов ежегодно. Мигранты из СНГ вывозили из России более 10 млрд долларов, минуя систему государственного контроля».

Проблема миграции как социально-экономического явления носит многоплановый характер.

Одним из результатов шоковых рыночных реформ стал демографический спад, при котором население России в 1990-е годы сократилось до 1 млн человек в год. Сегодня экономике страны нужны рабочие руки, и это объективная основа миграции иностранной рабочей силы в Россию.

Рабочие руки требуются и в Санкт-Петербурге, и в Ленинградской области. Судостроение, энергетическое машиностроение, строительство и сфера услуг города испытывают экономический подъем, но покрывать дефицит кадров за счет местных жителей становится все сложнее. Сегодня устойчивый дефицит рабочей силы в регионе оценивается в 200–300 тыс. человек.

Не возражая против привлечения мигрантов, профсоюзы города и области выступают за соблюдение законности в миграционном процессе.

Профсоюзы понимают, что легальная миграция рабочей силы определяется объективными потребностями экономики. Легально приглашаемые предприятиями специалисты и рабочие не отнимают рабочие места у жителей региона, поскольку работник приглашается на конкретное вакантное рабочее место.

С 2004 года при Правительстве Санкт-Петербурга начала свою работу Межведомственная комиссия по вопросам привлечения и использования иностранных работников, одна из первых в России. Первоочередной задачей комиссии является определение квоты на привлечение иностранных работников, осуществляемое на основе заявок предприятий города и по согласованию с профсоюзами. Благодаря такому подходу все легально приезжающие иностранные работники получают работу на законных основаниях. Своим трудом они способствуют развитию города, их заработная плата сопоставима с зарплатой местных рабочих и специалистов. С их доходов официально удерживаются налоги, производятся все необходимые отчисления во внебюджетные социальные фонды.

Наиболее острой проблемой, связанной с миграцией, остается нелегальная миграция. Если официальная квота для привлечения иностранных работников в Санкт-Петербурге за последние 3 года составила около 150 тыс. человек, то количество мигрантов, нелегально работающих в Санкт-Петербурге и области в указанный период, оценивается региональным управлением Федеральной миграционной службы цифрой в 140 тыс. человек. При этом другие эксперты давали еще более высокие цифры нелегальной миграции.

Нелегальный рынок рабочей силы больше всего распространен в малом бизнесе, строительстве и торговле. Сегодня это рынок полного беспорядка, отсутствия профсоюзов и нормальных трудовых отношений. Позиция профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области была озвучена председателем ЛФП В. Г. Дербиным: «Российские предприниматели, использующие труд нелегальных мигрантов, ставят себя вне закона, наносят ущерб образу своей страны за рубежом».

Невозможно решить проблему нелегальной миграции исключительно ужесточением законодательства и усилением работы правоохранительных органов. Сегодня уровень заработной платы в России в 5 и более раз выше, чем в Узбекистане, Таджикистане, Туркмении и государствах Закавказья — основных поставщиков нелегальных мигрантов. Более эффективное экономическое регулирование должно способствовать выведению нелегальной миграции в легальный сектор.

Необходимо отметить, что из семи конвенций МОТ, касающихся вопросов миграции, Россия ратифицировала только три, что ставит на повестку дня необходимость ратификации конвенций, посвященных вопросам охраны труда, социальной защиты работников-мигрантов.

Очень слабо происходит вовлечение приезжающих в Санкт-Петербург мигрантов в профсоюзное движение. Такое право было предоставлено п. 4 ст. 2 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Возможно, уже на стадии оформления документов, дающих иностранному работнику право на работу в России, этот работник должен получать информацию о наличии и возможностях соответствующего отраслевого профсоюза.

Анализ состояния рынка труда, проводимый Ленинградской федерацией профсоюзов, выявил еще одну проблему — снижение цены труда из-за использования нелегальной миграционной рабочей силы.

Решение проблемы нелегальной миграции стало бы возможным:

- во-первых, при помощи обсуждения квоты рабочих мест на трехсторонних комиссиях Санкт-Петербурга и Ленинградской области и принятия необходимых решений в отраслевом аспекте;

- во-вторых, при помощи международного профсоюзного сотрудничества.

Не менее значимой является проблема использования «заемного труда». Очевидно, что при отсутствии постоянного рабочего места говорить о достойном труде не приходится. Многие организации пищевой и химической промышленности, такие как «Кока-Кола», «Юнилевер», «Хенкель-Эра», привлекают более 300 «заемных» работников на каждое предприятие.

На данную категорию работников не распространяется действие коллективного договора предприятия. В рамках проведения круглых столов профсоюзы обмениваются опытом, набирают предложения по формам и методам профсоюзной работы в условиях лизинга рабочей силы, аутсорсинга и аутстаффинга.

Глава 2

СПОСОБЫ РЕАЛИЗАЦИИ ЗАЩИТНОЙ ФУНКЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ СОЮЗАМИ

2.1. АНАЛИЗ ФОРМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ СОЮЗАМИ ЗАЩИТНОЙ ФУНКЦИИ ПРИ ИСПОЛНЕНИИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Способы осуществления защитной функции профессиональными союзами содержатся в ст. 370–378 Трудового кодекса Российской Федерации. Ее реализация происходит в форме рассмотрения обращений членов профсоюза; профсоюзного контроля за соблюдением работодателями или иными должностными лицами законодательства о труде (ст. 19 ТК РФ); в форме участия при реализации федеральной инспекцией труда надзорных полномочий, включая проведение совместных проверок; в форме инициирования и подачи исковых заявлений в суд, а также участия в судебных разбирательствах и т. д.

В необходимых случаях (чаще всего это касается задержки выплаты зарплаты, незаконного увольнения работника и т. п.) профсоюзные органы направляют работодателям представления об устранении допущенных нарушений. В случае игнорирования работодателями официального представления о нарушении действующего законодательства профсоюзные органы вправе обратиться в прокуратуру либо в государственную инспекцию труда.

Защитная функция профсоюзов понимается как в широком, так и в узком смысле. Широкий смысл связывают с выявлением и формированием интересов лиц, являющихся членами профсоюзов, с обеспечением реализации этих интересов, соблюдением их прав, созданием условий для их полноценного отдыха. Узкий — с деятельностью профсоюзных органов, направленной на предупреждение нарушений и восстановление трудовых прав и интересов их членов¹.

К содержанию защитной функции профсоюзов относится деятельность:

— направленная на предупреждение или пресечение трудовых правонарушений;

¹ Дзуцев З. Г. Защитная функция профсоюзов, проблемы правового регулирования : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. URL: <http://lawtheses.com/zaschitnaya-funktsiya-profsoyuzov-problemy-pravovogoregulirovaniya#ixzz3qY4S9N42> (дата обращения: 12.14.2017).

- направленная на установление условий труда работников;
- связанная с рассмотрением жалоб и заявлений;
- направленная на восстановление нарушенных прав работников;
- связанная с привлечением к ответственности лиц за нарушение трудового законодательства, соглашений, коллективных договоров.

Не является исключением и деятельность общественной организации Межрегиональное Санкт-Петербурга и Ленинградской области объединение организаций профсоюзов «Ленинградская федерация профсоюзов», одной из основных целей которой является защита социально-трудовых прав работников.

В целях осуществления защиты Ленинградская федерация профсоюзов проводит консультации с членами профсоюза и представителями профсоюзных организаций по вопросам трудового права. Помимо устных консультаций, заинтересованные лица получают письменные заключения, в которых разъясняется порядок применения трудового законодательства и законодательства о профсоюзах.

Правовые службы профсоюзных организаций Ленинградской федерации профсоюзов регулярно оказывают бесплатную юридическую помощь членам профсоюза, защищая права и интересы работников на досудебной стадии искового производства, а также в судах по искам о выплате заработной платы, восстановлении на работе и т. п. Значение судов в разрешении трудовых споров велико в связи с тем, что на этапе судебного разбирательства осуществляется восстановление нарушенного права, выявляются факторы, детерминирующие правонарушения, принимаются меры, направленные на устранение причин и условий совершения правонарушения посредством вынесения частного определения.

Права профсоюзов, направленные на судебную защиту трудящихся, закреплены в п. 1 ст. 46 ГПК РФ. В качестве субъектов, реализующих право на обращение в суд с заявлением в защиту прав, свобод и законных интересов других лиц, указаны органы государственной власти, органы местного самоуправления, организации или граждане. Верховный Суд РФ в своем постановлении разъяснил, что заявление о восстановлении нарушенных трудовых прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда может быть подано в суд в том числе и профессиональными союзами¹.

¹ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Российская газета. 2014. № 27.

Особенности реализации профсоюзами права на судебную защиту закреплены в ст. 23 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», которая предусматривает возможность обращения в суд как по просьбе членов профсоюза и других работников, так и по собственной инициативе. Это означает, что в случае нарушения законодательства о труде профсоюзы имеют право обратиться в суд в защиту как конкретного гражданина в связи с его просьбой, так и неопределенного круга лиц по собственной инициативе (п. 1 ст. 46 ГПК РФ, ст. 23 ФЗ «О профессиональных союзах»).

Необходимо отметить, что правила защиты неопределенного круга лиц критиковались как учеными, так и должностными лицами Верховного Суда РФ. Так, отмечалось, что деятельность по защите неопределенного круга лиц связана прежде всего с участием профсоюзов в разработке нормативных правовых актов, с требованием отмены нормативных правовых актов, нарушающих права и интересы трудящихся. При этом Верховный Суд РФ посчитал, что поскольку ни один федеральный закон не предусматривает возможность профсоюзов защищать права и интересы неопределенного круга лиц, то профсоюзы обязаны представлять доказательства того, что оспариваемый ими нормативный правовой акт применялся и его применение повлекло за собой нарушение прав гражданина. Подобная позиция исключала возможность профсоюзных организаций защищать права неопределенного круга лиц при оспаривании нормативных правовых актов, вынуждая их осуществлять защиту конкретного гражданина, права которого были нарушены оспариваемым актом.

Противоречие данной позиции действующему законодательству было установлено Конституционным Судом Российской Федерации, который дал правовой анализ позиции, запрещающей общественным организациям заявлять иски в защиту неопределенного круга лиц. В силу ч. 1 ст. 27 Федерального закона «Об общественных объединениях», разъясняет Конституционный Суд РФ, при осуществлении своих уставных целей общественные организации, включая профсоюзы, вправе представлять и защищать как свои права, так и права и законные интересы своих членов и других граждан в органах государственной власти и местного самоуправления. Поскольку суд является органом государственной власти, очевидно, что ФЗ «Об общественных объединениях», а также гражданским процессуальным законодательством предусмотрено право общественных организаций, в том числе и профсоюзов, обращаться в судебные органы

за защитой нарушенных либо оспариваемых прав, свобод и охраняемых законом интересов неопределенного круга лиц¹.

Не менее важным направлением деятельности Ленинградской федерации профсоюзов является контроль за соблюдением трудового законодательства работодателями в соответствии со ст. 19, 20 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Профессиональные союзы контролируют реализацию права на охрану труда, принимают участие в разработке соответствующих программ, законодательных и иных нормативно-правовых актов в области охраны труда. Кроме того, осуществляется контроль за соблюдением трудового законодательства, оплатой труда и взысканием налогов с заработной платы.

Для более качественного и компетентного контроля в части исполнения трудового законодательства профессиональные союзы создают правовые инспекции труда, полномочия которых предусмотрены в положениях, утвержденных общероссийскими профсоюзами. Межрегиональные организации профессиональных союзов также вправе создавать правовые инспекции труда, действующие на основании утвержденных ими положений. Основой этих положений являются типовые положения, утвержденные общероссийскими объединениями профессиональных союзов.

В целях осуществления контроля правовые инспекторы труда вправе беспрепятственно посещать организации, в которых трудятся члены их профессионального союза.

Профессиональные союзы, их инспекции труда при осуществлении указанных полномочий взаимодействуют с государственными органами надзора и контроля за соблюдением законов и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Правовые инспекторы Ленинградской федерации профсоюзов проводят регулярные проверки в организациях Санкт-Петербурга и Ленинградской области. В большинстве случаев проверки организаций проводятся правовыми инспекторами совместно с государственными органами надзора и контроля. В целях осуществления совместных контрольных функций за исполнением трудового законодательства Ленинградской федерацией профсоюзов заключены соглашения с прокуратурами Санкт-Петербурга и Ленинградской области, государственными инспекциями труда в Санкт-Петербурге и Ленинградской области о взаимодействии и сотрудничестве в сфере защиты трудовых прав работников.

¹ Определение Конституционного Суда РФ от 11.10.2002 № 265-0. URL: <http://www.consultant.ru>

Правовые службы Ленинградской федерации профсоюзов регулярно проводят для членов профсоюза и профсоюзного актива лекции, семинары, консультации и т. п., целью которых является разъяснение трудового законодательства и правоприменительной практики. Кроме того, специалисты правовых служб Ленинградской федерации профсоюзов осуществляют экспертную деятельность посредством подготовки заключений на законопроекты и иные нормативные правовые акты, регулирующие социально-трудовые вопросы.

Информация о защитной деятельности Ленинградской федерации профсоюзов регулярно размещается на ее официальном сайте. В период с 2008 по 2011 год эта информация была систематизирована в большей степени, чем в настоящее время, и имела более детальное содержание. Статистика, указанная в сводных таблицах за определенный период, позволяет провести сравнительный анализ различных показателей, включающих численность правовых инспекторов труда, общественных (внештатных) правовых инспекторов труда и юристов, работающих в профсоюзных органах; количество проведенных проверок работодателей и представлений об устранении выявленных нарушений трудового законодательства, направленных работодателям по итогам проверок; количество материалов, направленных в органы прокуратуры и в федеральную инспекцию труда; количество требований о привлечении к дисциплинарной ответственности должностных лиц; конкретную правовую помощь, оказанную за отчетный период; количество дел, рассмотренных судами с участием правовых инспекторов труда, иных юристов, профсоюзного актива; количество коллективных трудовых споров, рассмотренных с участием правовых инспекторов труда и иных юристов; количество экспертиз проектов законов и иных нормативных правовых актов, экспертиз коллективных договоров, соглашений и локальных нормативных актов, рассмотренных жалоб и других обращений работников и т. д. Кроме количественных показателей, в отчетной информации содержатся данные об экономической эффективности всех форм право-защитной работы.

Представляем сводную таблицу (табл. 3) за период с 2008 по 2011 год, в которой содержится информация, позволяющая провести сравнительный анализ отдельных показателей защитной деятельности Общественной организации Межрегиональное Санкт-Петербурга и Ленинградской области объединение организаций профсоюзов «Ленинградская федерация профсоюзов», а также показать эконо-

мическую эффективность этой деятельности. За основу показателей, представленных в сводной таблице, мы взяли данные, размещенные на официальном сайте Ленинградской федерации профсоюзов¹.

Таблица 3

**Сводная таблица показателей форм реализации защитной функции
при исполнении трудового законодательства
Ленинградской федерацией профсоюзов за 2008–2011 годы**

№ п/п	Наименование показателей	2008	2009	2010	2011
1	Численность правовых инспекторов труда	18	17	20	24
1.1	в том числе в аппарате членской организации	2	2	2	2
2	Численность иных юристов, работающих в профсоюзных органах	16	14	13	17
2.1	в том числе в аппарате членской организации	7	6	5	8
3	Численность общественных (внештатных) правовых инспекторов труда	45	52	191	186
4	Проведено проверок работодателей, всего	696	734	1028	1201
4.1	в том числе комплексных (по всем вопросам трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права)	430	501	666	706
4.2	в том числе совместно с органами прокуратуры	6	41	42	18
4.3	в том числе совместно с федеральной инспекцией труда	30	53	51	46
5	Количество направленных работодателям представлений об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права	585	481	593	710
5.1	количество выявленных нарушений, указанных в представлениях	1022	769	960	1151
5.1.1	из них устранено	911	542	836	950
5.1.2	в том числе восстановлено на работе	12	19	10	10
6	Количество материалов, направленных в органы прокуратуры	18	27	31	31

¹ Официальный сайт Ленинградской федерации профсоюзов. URL: <http://lfpspb.com>

Продолжение табл. 3

№ п/п	Наименование показателей	2008	2009	2010	2011
6.1	по ним приняты меры прокурорского реагирования	15	18	24	30
6.1.1	в том числе возбуждено уголовных дел	—	2	—	—
6.1.1.1	осуждено должностных лиц	—	—	—	—
6.1.1.2	привлечено должностных лиц к административной ответственности	6	7	6	4
6.1.1.3	в том числе дисквалифицировано	—	—	—	—
7	Количество материалов, направленных в Федеральную инспекцию труда	31	34	32	44
7.1	в том числе по привлечению к административной ответственности	6	12	16	11
7.1.1	из них привлечено	6	5	12	6
7.1.1.1	в том числе дисквалифицировано	—	—	—	—
8	Количество требований о привлечении к дисциплинарной ответственности должностных лиц (ст. 195 ТК РФ)	9	20	10	7
8.1	в том числе привлечено	5	8	—	3
8.1.1	из них уволено	1	2	—	3
9	Оказана правовая помощь:				
9.1	в разработке коллективных договоров, соглашений	730	504	543	447
9.2	при проведении приостановки работы в соответствии со ст. 142 ТК РФ (количество работодателей/работников)		6/935	31 503	3/150
9.3	в оформлении документов в комиссии по трудовым спорам	135	1312	893	68
9.4	в оформлении документов в суды	398	280	598	442
10	Рассмотрено дел в судах с участием правовых инспекторов труда, иных юристов, профсоюзного актива	147	138	240	161
10.1	в том числе иски удовлетворены полностью или частично	112	119	184	125
10.2	из них восстановлено на работе	10	19	18	13
11	Количество коллективных трудовых споров, рассмотренных с участием правовых инспекторов труда и иных юристов (количество работодателей/работников)	4	22/4747	33 482	4/—

Окончание табл. 3

№ п/п	Наименование показателей	2008	2009	2010	2011
11.1	в том числе забастовок (количество работодателей/работников)	—	—	1/30	—/—
11.2	требования работников удовлетворены (полностью или частично):	1	7	6	3
11.2.1	по забастовкам	—	—	—	3
12	Проведена экспертиза проектов законов и иных нормативных правовых актов	107	70	135	141
13	Проведена экспертиза коллективных договоров, соглашений и локальных нормативных актов	417	464	640	814
14	Рассмотрено жалоб и других обращений	1175	1496	3067	3681
14.1	из них признано обоснованными и удовлетворено	631	1372	2673	3127
15	Принято на личном приеме, включая устные обращения, всего	9868	12 537	11 528	13 096
15.1	из них удовлетворено	7715	12 336	10 386	11 666
16	Количество выступлений и других публикаций в средствах массовой информации	418	337	262	701
17	Зарегистрировано нарушений прав профсоюзов, всего	42	95	109	74
17.1	в том числе: на контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права	16	29	31	37
17.2	на организацию и проведение митингов, шествий, пикетирования и других публичных мероприятий	6	2	1	—
17.3	на перечисление членских профсоюзных взносов	20	64	70	39
18	Экономическая эффективность от всех форм правозащитной работы, млн рублей	23,3757	77,0547	54,9458	69,2165

Из анализа показателей, полученных при исследовании результативности различных форм реализации защитной функции Ленинградской федерации профсоюзов при исполнении трудового законодательства Российской Федерации, установлено, что в основном показатели эффективности защитной деятельности ежегодно растут.

Так, численность правовых инспекций труда возросла с 18 в 2008 году до 24 в 2011-м. Численность иных юристов, работающих в профсоюзных органах Ленинградской федерации профсоюзов, незначительно менялась: от 16 в 2008 году, 14 в 2009-м, 13 в 2010-м до 17 в 2011 году.

Что касается численности общественных (внештатных) правовых инспекторов труда, их количество возросло по сравнению с 2008 годом в 4 раза. Однако по сравнению с 2010 годом деятельность в данном направлении в 2011 году нельзя считать особенно результативной в связи с тем, что численный состав общественных (внештатных) инспекторов в указанный период несколько уменьшился.

Эффективность защитной деятельности Ленинградской федерации профсоюзов отчетливо видна на примере проверок работодателей, которых в 2011 году по сравнению с 2008-м было проведено членами профсоюза вдвое больше. В этот же период в полтора раза увеличилось количество комплексных проверок, направленных на контроль исполнения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе проведенных совместно с органами прокуратуры и федеральной инспекцией труда.

Возросло количество направленных работодателям представлений об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового законодательства с 585 в 2008 году, 481 в 2009-м, 593 в 2010-м до 710 в 2011 году, в том числе и количество выявленных нарушений, указанных в представлениях. Несмотря на общую, казалось бы, благополучную ситуацию, тревожным признаком остается стойкое отсутствие устранения всех без исключения нарушений, выявленных в ходе проверки. При этом очевидно, что профсоюзные органы активны в выборе средств защитной деятельности, вплоть до обращения в прокуратуру и иные правоохранительные органы. Об этом свидетельствует показатель, отражающий количество материалов, направленных в органы прокуратуры. По итогам прокурорских проверок в 2009 году были возбуждены два уголовных дела в связи с умышленными нарушениями трудового законодательства. Однако, как свидетельствует отчет профсоюзных органов, ни одно должностное лицо за период 2008–2011 годов не было осуждено. Это обстоятельство требует серьезного анализа. Необходимо выяснить, что явилось препятствием для вынесения обвинительного приговора — отсутствие доказательственной базы, некомпетентность ответственных лиц либо отсутствие в действиях должностных

лиц состава преступления, что может свидетельствовать о качестве проведенных проверок.

Количество лиц, привлеченных к административной и дисциплинарной ответственности, явно не соответствует показателям выявленных нарушений, указанных в представлениях.

Что касается оказания юристами профсоюзных органов правовой помощи, то здесь количественные показатели неоднозначны и также требуют тщательного анализа причин снижения численности ряда позиций. Так, уменьшилось участие правовых помощников в разработке коллективных договоров, соглашений. Это может свидетельствовать как о результатах проведенной профсоюзами просветительской работы, так и о снижении активности компетентных лиц.

Существенно снизилось количество случаев оказания правовой помощи при подготовке документов, направляемых в комиссии по трудовым спорам. Вместе с тем количество подготовленных и направленных в суды исков увеличивалось в рассматриваемый период из года в год. Практически половина дел по трудовым спорам в судах рассматривалась с участием правовых инспекторов труда, юристов, профсоюзного актива. Полагаем, что благодаря этому большая часть исков была удовлетворена, включая восстановление на работе. Однако это же обстоятельство свидетельствует о наличии большого количества случаев нарушения трудового законодательства.

В 2011 году по сравнению с 2008-м количество проведенных экспертиз проектов законов и иных нормативных правовых актов с участием представителей профсоюзных органов увеличилось с 107 до 141. Вдвое возросла численность экспертных проверок коллективных договоров, соглашений и локальных нормативных актов.

Ежегодно (в анализируемом периоде) представителями профсоюзных органов рассматривалось большое количество жалоб и обращений. В 2009 году по сравнению с 2008-м их количество изменилось незначительно, но уже в 2010 году анализируемый показатель вырос практически в два раза, продолжая увеличиваться в 2011 году. Большинство жалоб и обращений признаны обоснованными и были удовлетворены.

Следующий показатель обоснованно указывает на повышение авторитета организаций Ленинградской федерации профсоюзов. Так, если в 2008 году с просьбой о личном приеме обратились 9868 членов профсоюза, то в 2011 году этот показатель увеличился до 13 096 обращений, 11 666 из которых были удовлетворены.

На рост компетентности профсоюзных органов указывают цифры зарегистрированных самими профсоюзами нарушений прав, связанных с контролем соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; с организацией и проведением митингов, шествий, пикетирований и других публичных мероприятий; с перечислением членских профсоюзных взносов. Необходимо отметить как сам по себе невысокий показатель допущенных нарушений в течение анализируемого периода, так и отсутствие или существенное их снижение по отдельным показателям. Нарушения, связанные с контролем, по сравнению с 2008 годом в 2011-м увеличились на 11 случаев и по количественному показателю практически не отличаются от данных 2009 и 2010 годов. Нарушения, связанные с организацией и проведением митингов, шествий, пикетированием и проведением других мероприятий, с 6 в 2008 году снизились соответственно до 2 случаев в 2009 году, до 1 случая в 2010-м и полностью отсутствовали в 2011 году. Почти в два раза сократилось количество нарушений, связанных с перечислением членских профсоюзных взносов.

Важным и показательным критерием для оценки защитной деятельности Ленинградской федерации профсоюзов является расчет ее экономической эффективности. Наибольший показатель экономической эффективности был зафиксирован в 2009 году (770 547 млн руб.). И это обстоятельство не является случайным, так как, судя по показателям, представленным Ленинградской федерацией профсоюзов, некоторые из них были либо существенно выше аналогичных периодов, либо равны по своей величине. Это касается оказания правовой помощи в разработке коллективных договоров либо соглашений, количества требований о привлечении к дисциплинарной ответственности должностных лиц, оказания правовой помощи в оформлении документов в комиссии по трудовым спорам и т. п. В 2011 году экономическая эффективность от всех форм правозащитной работы составила 692 165 млн рублей по сравнению с суммой 233 757 млн рублей в 2008 году.

2.2. РЕАЛИЗАЦИЯ ЗАЩИТНОЙ ФУНКЦИИ ПРОФСОЮЗОВ ПОСРЕДСТВОМ РАССМОТРЕНИЯ ОБРАЩЕНИЙ ГРАЖДАН

Основные способы защиты трудовых прав и свобод перечислены в ст. 352 ТК РФ. Одним из способов является обращение работников в профессиональные союзы, которые наделены соответствующими полномочиями, необходимыми для выполнения защитных функций (ст. 370–378 ТК РФ, Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»). В соответствии со ст. 23 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» «в случае нарушения законодательства о труде профсоюзы вправе по просьбе членов профсоюза, других работников... обращаться с заявлениями в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры»¹.

Сотрудники Ленинградской федерации профсоюзов осуществляют учет всех обращений граждан, поступивших в организацию за определенный отчетный период. Как правило, этот период составляет текущий год. Кроме того, специалисты организации проводят тщательный анализ эффективности работы в связи с обращениями граждан в профсоюзную организацию.

Используя данные, представленные Ленинградской федерацией профсоюзов, мы провели сравнительный анализ количественных и качественных показателей за период с 2011 по 2016 год, позволивший сделать выводы об эффективности деятельности по данному направлению и наметить перспективы ее развития (табл. 4).

Таблица 4

**Количественные показатели обращений граждан, поступивших
в Межрегиональное Санкт-Петербурга и Ленинградской области
объединение организаций профсоюзов «Ленинградская федерация профсоюзов»
в период с 2011 по 2016 год**

Отчет- ный год	Всего поступило обращений	Обращений в письменной форме	Обращений в объединен- ные архивы ЛФП	Обращений в устной форме	Количество обращений на сайт ЛФП в рубрике «Вопрос- ответ»
2011	4687	941	802	3746	67
2012	2871	956	841	1074	86

¹ 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) // Собрание законодательства РФ. 1996. № 3. Ст. 148.

Окончание табл. 4

Отчет- ный год	Всего поступило обращений	Обращений в письменной форме	Обращений в объединен- ные архивы ЛФП	Обращений в устной форме	Количество обращений на сайт ЛФП в рубрике «Вопрос- ответ»
2013	4056	900	842	3098	—
2014	4491	1526	1155	2965	—
2015	4719	863	759	3776	—
2016	3781	863	752	2918	—

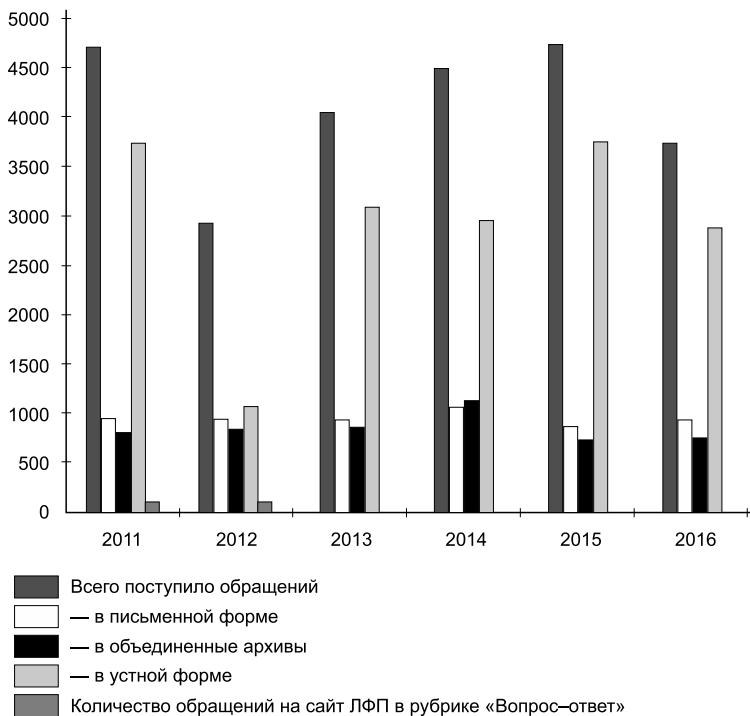


Рис. 1. Анализ сводных отчетов о работе с обращениями граждан, поступившими в Межрегиональное Санкт-Петербурга и Ленинградской области объединение организаций профсоюзов «Ленинградская федерация профсоюзов»

Анализируемый период характерен тем, что количественные показатели по работе с сообщениями граждан менялись незначительно. На протяжении пяти лет их средний показатель равнялся 4 тыс. обращений, за исключением 2012 года, когда общее количество составило 2871 обращение. Но при этом количественный показатель письменных обращений ежегодно оставался примерно одинаковым.

В 2011 году в числе поставленных на разрешение вопросов преобладали правовые и экономические интересы, доля которых от общего числа вопросов составила 83 %. В основном обращения касались вопросов, связанных с нарушением законодательства о труде: невыплата и задержка заработной платы, восстановление на работе при незаконном увольнении, принуждение к увольнению по собственному желанию, установление режима неполного рабочего времени, отказ в выдаче трудовой книжки при увольнении, переоформление трудовых книжек в случае реорганизации, неправомерное наложение дисциплинарных взысканий, выплата выходных пособий и т. д.

В 2012 году в Ленинградскую федерацию профсоюзов обращений от граждан поступило на 1816 меньше, чем в предыдущем году. Как и прежде, наибольшее количество вопросов касалось экономических и правовых проблем. Доля этих вопросов от общего числа поступивших обращений составила 60,2 %. По-прежнему большинство вопросов было связано с нарушением законодательства о труде. Отмечается увеличение доли вопросов, связанных с охраной труда, организацией и деятельностью профсоюзов.

В 2013 году количество устных обращений граждан, связанных с вопросами охраны труда, увеличилось на 51,9 %, с социальными вопросами — на 35,8 %. В сравнении с предыдущим периодом в 2014 году количество обращений по правовым вопросам увеличилось на 21,6 %, по социальным вопросам — на 61,2 %, по вопросам спонсорской помощи, благотворительности, ремонта, собственности, не относящихся к компетенции профсоюзных органов, — на 35,1 %. Отмечается снижение количества обращений по вопросам охраны труда на 7,6 %.

В 2015 году отмечено увеличение общего числа обращений, направленных гражданами в Ленинградскую федерацию профсоюзов. По сравнению с предыдущим периодом увеличилось количество обращений по правовым вопросам на 22,1 %, по социальным вопросам — на 15,6 %, по охране труда и экологии — на 11,7 %. Вместе с тем снизилось количество обращений по тем вопросам, которые не входят в компетенцию профсоюзных органов (на 60,6 %).

Несмотря на то что в 2016 году по сравнению с предыдущим периодом общее количество обращений уменьшилось на 938 единиц, число обращений граждан по экономическим вопросам и вопросам, касающимся профсоюзной работы, по-прежнему увеличивается. Так, на 22,7 % возросло количество обращений граждан по вопросам профсоюзной работы, на 7,3 % — по экономическим вопросам. Продолжает увеличиваться число граждан, обратившихся в Ленинградскую федерацию профсоюзов по вопросам спонсорской помощи, благотворительности, ремонта храма, собственности, — на 12,3 %.

Проведя анализ деятельности Ленинградской федерации профсоюзов, направленной на реализацию защитной функции, мы пришли к выводу, что на современном этапе профсоюзные органы достаточно активно используют такую форму, как рассмотрение обращений граждан. Речь идет не только о членах профсоюзов, но и в целом о трудящихся, которые вправе обратиться в профсоюзную организацию за защитой своих трудовых прав.

В процессе реализации защитной функции в форме рассмотрения обращений граждан происходит осмысление причин и условий, послуживших нарушению трудовых прав, поиск необходимых для их восстановления путей и средств, который должен осуществляться квалифицированными и компетентными специалистами в рамках действующего трудового законодательства.

Количество обращений, направляемых в профсоюзные органы, указывает на актуальность задач, стоящих перед ними в связи с сохранением высокого уровня социальной конфликтности, вызывающей расхождение интересов работодателей и работников и угрожающей социальной стабильности в сфере трудовых отношений. Проблемы, являющиеся содержанием большинства обращений, требуют прямого и действенного реагирования. При этом предотвращение нарушений трудового законодательства, восстановление в нарушенных правах, устранение их негативных последствий требуют аккумуляции усилий специалистов профсоюзных органов.

Анализ защитной деятельности Ленинградской федерации профсоюзов показал, что в Санкт-Петербурге и Ленинградской области созданы благоприятные условия для реализации такой формы, как рассмотрение обращений граждан. Вместе с тем существует ряд недостатков, требующих совершенствования механизма ее реализации, в частности организационного характера.

К примеру, такой показатель, как письменные обращения граждан по правовым и экономическим вопросам, в соотношении с уст-

ными обращениями занимает незначительную часть всей совокупности заявлений.

Таблица 5

№ п/п	Отчетный период	Письменные обращения	Устные обращения
1	2011	139	3747
2	2012	115	1074
3	2013	58	3098
4	2014	371	2965
5	2015	104	3776
6	2016	111	2918

Учитывая количество устных обращений, мы пришли к выводу об актуальности этой формы защитной деятельности. Подготовка письменного заявления, по нашему мнению, достаточно затруднительна для трудящихся в силу определенной специфики. Соответственно, проведение разъяснительной работы в виде лекций, консультаций, групповых бесед способствует компетентной оценке ситуации, явившейся предметом для обращения. В свою очередь, направление в профсоюзные органы письменного обращения способствует соблюдению необходимых процедурных требований, что является немаловажным для оказания квалифицированной консультативной и практической помощи.

В числе поставленных на разрешение вопросов преобладающее большинство составляют правовые и экономические проблемы (в среднем 85 %). Чаще всего нарушения трудового законодательства, являющиеся причиной обращения граждан в профсоюзные органы, касаются невыплаты либо задержки выплаты заработной платы; восстановления на работе при незаконном увольнении; принуждения к увольнению по собственному желанию; установления режима неполного рабочего дня; отказа в выдаче трудовой книжки при увольнении; неправомерного наложения дисциплинарных взысканий.

В 2012 году увеличилась доля вопросов, связанных с охраной труда и деятельностью профсоюзных органов, несмотря на то что общее количество поступивших обращений существенно уменьшилось. В 2013 году вопросы, связанные с охраной труда, стали еще более актуальными, в связи с чем количество обращений увеличилось за анализируемый период на 51,9 %. В 2014 году по сравнению с предыдущим периодом отмечается снижение количества обращений,

связанных с нарушениями охраны труда, на 7,6 %. В связи с этим необходимо отметить эффективность защитной деятельности профсоюзных органов и их реакцию на нарушения в сфере охраны труда. Успешная работа с обращениями граждан, соответствующая реакция на выявленные нарушения, привлечение ответственных лиц к дисциплинарной и административной ответственности, совместная деятельность с государственными органами в рамках заключенных соглашений (прокуратура, государственные инспекции труда в Санкт-Петербурге и Ленинградской области), которые осуществлялись на протяжении 2013 года, способствовали снижению доли вопросов, связанных с охраной труда. Вместе с тем увеличение количества обращений с вопросами правовыми, социальными, относительно охраны труда в 2015 году вовсе не свидетельствует об ослаблении защитной деятельности Ленинградской федерации профсоюзов. Все возрастающий поток обращений работников с требованием о восстановлении справедливости и защите нарушенных прав скорее говорит об их доверии к профсоюзным органам и эффективности деятельности последних.

Период 2016 года характеризуется уменьшением общего числа поступивших обращений. Тем не менее общая тенденция продолжает сохраняться. Численность экономических вопросов увеличилась на 7,3 %, вопросов, относящихся к профсоюзной работе, — на 22,7 %.

Необходимо отметить, что вопросы, содержащиеся в обращениях граждан, в большинстве своем разрешаются положительно. Большинство обратившихся получили консультативную и практическую помощь в составлении исковых заявлений, участии в судебных заседаниях, выдаче архивных справок и т. д. В 2012 году были положительно разрешены 85,6 % вопросов от всех поступивших обращений. В дальнейшем доля положительно разрешенных вопросов увеличивалась ежегодно. Так, в 2013 году она составила 90,2 %, в 2014-м — 91,9 %, в 2015-м — 92,6 %. В 2016 году количество вопросов, разрешенных профсоюзными органами положительно, снизилось до 81,4 %. Причина, по нашему мнению, заключается в том, что в анализируемый период увеличилось количество вопросов, не входящих в компетенцию профсоюзных органов.

2.3. КОНТРОЛЬНЫЕ ФУНКЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОЮЗОВ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ РАБОТОДАТЕЛЯМИ, ДОЛЖНОСТНЫМИ ЛИЦАМИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ

Основные права и свободы человека гарантированы Конституцией РФ и в полной мере распространяются на граждан, являющихся работниками, которые имеют право на своевременную выплату заработной платы в полном объеме, на соблюдение работодателем законодательства в сфере охраны труда и т. д.

До 2009 года прокуратура была существенно ограничена в правах, связанных с обращением в судебные органы в защиту прав, свобод и законных интересов граждан. Ранее п. 1 ст. 45 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации¹ (далее — ГПК РФ) содержал единственное положение о том, что прокурор вправе подать заявление в защиту прав, свобод и законных интересов только в том случае, если гражданин в силу состояния здоровья, возраста, недееспособности либо иных уважительных причин не может самостоятельно предъявлять требования в суде.

В 2009 году Федеральным законом «О внесении изменений в статьи 45 и 131 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации» в п. 1 ст. 45 ГПК РФ были внесены существенные изменения, содержащие правила, согласно которым прокурор в настоящее время наделен правом обращаться с заявлением в суд в защиту прав, свобод и законных интересов граждан, в том числе в случае, когда основанием является обращение к нему граждан о защите нарушенных или оспариваемых социальных прав в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Таким образом, современное законодательство позволило прокуратуре активизировать работу по защите трудовых прав работников. Статистика прокурорской практики подтверждает, что наибольшее число заявлений было подано в суды прокурорами районов Санкт-Петербурга в 2010 году. В основном требования заключались в восстановлении трудовых прав граждан на своевременную оплату труда. Отмечается, что 97 % обращений прокуроров были удовлетворены, руководители выплатили работникам заработную плату.

Однако в 2011 году подобные нарушения также имели место, в связи с чем суды приняли от прокуроров 744 заявления о взыскании задолженности по заработной плате, предоставлении квот, аттестации

¹ Гражданский процессуальный кодекс РФ от 14.11.2002 № 138-ФЗ (ред. от 19.12.2016) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 46. Ст. 4532.

рабочих мест. В 99,5 % случаев суды удовлетворили требования прокуратуры¹.

В 2011 году большинство нарушений, допущенных работодателями, требовали принятия административных мер. В связи с этим проверки проводились преимущественно совместно с органами прокуратуры и государственными инспекциями труда Санкт-Петербурга и Ленинградской области.

В целом были проведены 906 проверок соблюдения работодателями трудового законодательства, из них комплексных (по всем вопросам трудового законодательства) — 523.

В большинстве случаев информация о нарушениях трудового законодательства поступает от профсоюзных органов. Совместные проверки, осуществляемые профсоюзами, органами прокуратуры и Государственной инспекцией труда Санкт-Петербурга, являются достаточно эффективными. Так, в 2011 году Правовой инспекцией труда Ленинградской федерации профсоюзов проведены 23 проверки, 19 из которых совместно с представителями прокуратуры и Государственной инспекцией труда в Санкт-Петербурге и Ленинградской области в рамках заключенного соглашения, предметом которого является определение порядка взаимодействия сторон при осуществлении прокурорского надзора и профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства.

В результате проверок работодателям были направлены 423 представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. В представлениях было указано на 677 нарушений трудового законодательства. По результатам работодатели устранили 563 нарушения.

Анализ выявленных нарушений показал, что в 2011 году большинство нарушений было допущено работодателями в связи с оплатой труда, содержанием трудовых договоров с работниками (отсутствовали их обязательные условия), при создании безопасных условий труда, в ходе привлечения работников к дисциплинарной ответственности, при регулировании рабочего времени и времени отдыха.

В 2012 году Правовой инспекцией труда Ленинградской федерации профсоюзов совместно с представителями районных прокуратур и Государственной инспекции труда Санкт-Петербурга были

¹ Стуканов А. П., Козлов В. А. Особенности прокурорского надзора и профессионального контроля за соблюдением трудового законодательства // Право и государство: культурологическое измерение : II Междунар. науч.-практ. конф., 1 декабря 2017 г. СПб. : СПбГУП, 2017. С. 111.

проведены 18 проверок надлежащего исполнения трудового законодательства. В ходе проверок были выявлены случаи задолженности по заработной плате, отсутствие индексации заработной платы; нарушения в сфере охраны труда, порядке привлечения к работе в выходные дни и привлечения работников к дисциплинарной либо материальной ответственности. Каждый факт нарушений был зафиксирован в установленном порядке и по результатам в адрес работодателей были направлены предписания либо представления с требованием об устранении самого нарушения, а также причин и условий, способствующих его совершению.

В 2013 году по итогам проверок, организованных совместно с прокуратурой и Государственной инспекцией труда, некоторые работодатели были привлечены к административной ответственности. Например, в ходе совместной проверки, проведенной представителями Ленинградской федерации профсоюзов в ООО «Жилкомсервис № 1 Колпинского района», установлены нарушения, связанные с привлечением работников к сверхурочной работе, премированием и ведением кадровой документации. Предписание, направленное работодателю по итогам проверки, содержало требование об устранении допущенных нарушений. Одновременно работодатель был привлечен к административной ответственности и ему назначили наказание в виде штрафа в размере 30 тыс. рублей.

Межрегиональный профессиональный союз Санкт-Петербурга и Ленинградской области работников жилищно-коммунальных организаций и сферы обслуживания в этот же период провел проверку ОАО «Выборгский Водоканал» совместно с представителями Выборгской городской прокуратуры и Технической инспекцией труда Ленинградской федерации профсоюзов. Проверка выявила нарушения трудового законодательства, связанные с оформлением при приеме на работу, установлением режима рабочего времени, привлечением работников к дисциплинарной ответственности, установлением и выплатой заработной платы, с предоставлением и оплатой отпусков, увольнением, нарушением норм и правил охраны труда. Направленное прокурором представление в адрес работодателя содержало требование об устранении допущенных нарушений. Кроме того, по итогам проверки прокурору принесены протесты на локальные нормативные правовые акты, изданные с нарушениями действующего законодательства. Генеральный директор привлечен к административной ответственности в виде штрафа в размере 4 тыс. рублей.

В 2014 году Правовой инспекцией труда Ленинградской федерации профсоюзов совместно с Государственной инспекцией труда проведены плановые проверки ряда организаций, в ходе которых выявлены нарушения трудового законодательства. Например, плановой проверкой Федерального государственного бюджетного научно-исследовательского учреждения культуры «Российский институт истории искусств» выявлены нарушения, допущенные при принятии Положения об оплате труда по договорам гражданско-правового характера. Не было учтено мнение первичной профсоюзной организации. Проверка трудовых договоров выявила отсутствие в них указания на условия оплаты труда работника и условия труда на рабочем месте.

В этот же период плановая проверка была проведена Правовой инспекцией труда Ленинградской федерации профсоюзов совместно с Межрегиональным профсоюзом Санкт-Петербурга и Ленинградской области работников жилищно-коммунальных организаций и сферы обслуживания в Обществе с ограниченной ответственностью «Жилкомсервис № 4 Красное Село». Представители Правовой инспекции и Межрегионального профсоюза установили несоответствие отдельных пунктов Правил внутреннего трудового распорядка требованиям трудового законодательства в части регулирования рабочего времени и времени отдыха.

Обращение председателя Ленинградской (Санкт-Петербургской) территориальной организации Горно-металлургического профсоюза России явилось поводом для проведения Правовой инспекцией труда Ленинградской федерации профсоюзов совместно с Государственной инспекцией труда внеплановой документарной проверки ЗАО «Тихвинский вагоностроительный завод», в результате которой выявлены факты, связанные с запретом посещения председателем первичной профсоюзной организации рабочих мест членов профсоюза.

По результатам проведенных проверок в адрес работодателей были направлены представления об устранении допущенных нарушений.

В 2015 году Правовой инспекцией труда Ленинградской федерации профсоюзов совместно с Государственной инспекцией труда, помимо других организаций, были проверены ОАО «Аристон Термо Русь», ЗАО «Гатчинский ДСК», где выявлены многочисленные нарушения. Проверки проводились в связи с поступившими обращениями членов профсоюзов.

Так, представители Ленинградской областной (Санкт-Петербургской) организации профсоюза машиностроителей РФ обратились в Ленинградскую федерацию профсоюзов с просьбой провести проверку ОАО «Аристон Термо Русь», где имеют место факты незаконного привлечения работников к сверхурочной работе, нарушений требований охраны труда, привлечения к работе лиц, не состоявших в трудовых отношениях с работодателем. В результате проверки работодатель был привлечен к административной ответственности и получил предписание, обязательное для исполнения.

Правовой инспекцией труда Ленинградской федерации профсоюзов подготовлено заключение на проект приказа ЗАО «Гатчинский ДСК» «О переходе на новую систему оплаты труда и утверждении штатного расписания». В связи с тем, что в приказе не были определены изменившиеся условия труда работников, повлекшие изменение их трудовых договоров, определена группа работников, работающих по трудовым договорам с определенным сроком действия, в то время как кадровой службой организации планировалось вносить изменения в трудовые договоры работников, заключенные на неопределенный срок. Заключение способствовало устранению допущенных нарушений.

2.4. УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗОВ В СОЦИАЛЬНО-ПАРТНЕРСКИХ ОТНОШЕНИЯХ И В РЕГУЛИРОВАНИИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Ленинградской федерацией профсоюзов осуществляется регулярное взаимодействие с общественными объединениями и органами государственной власти Санкт-Петербурга и Ленинградской области.

Основным механизмом достижения целей и реализации задач, определенных в Основных направлениях работы Ленинградской федерации профсоюзов и поставленных выборными органами ФНПР и ЛФП, остается договорное регулирование. Продолжается целенаправленная работа по дальнейшему развитию системы социального партнерства в Санкт-Петербурге и Ленинградской области.

В рамках Федерального закона «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»¹ в 2016 году разработано и подписано Трехстороннее соглашение

¹ ФЗ от 01.05.1999 № 92-ФЗ (ред. от 28.12.2016) «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» // Собрание законодательства РФ. 1999. № 18. Ст. 2218.

Санкт-Петербурга на 2017–2019 годы, участниками которого являются Правительство Санкт-Петербурга, Общественная организация Межрегиональное Санкт-Петербурга и Ленинградской области объединение организаций профсоюзов «Ленинградская федерация профсоюзов» и Региональное объединение работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Санкт-Петербурга».

Участники Трехстороннего соглашения определили главную стратегическую цель — повышение уровня и качества жизни населения, основой которых является эффективная экономика, способствующая привлечению инвестиций, созданию высокопроизводительных рабочих мест и условий для повышения профессионализма, конкурентоспособности работников на рынке труда.

Стороны признали необходимость существенного повышения доходов населения, а также снижение уровня социального неравенства, обеспечение равного доступа граждан к системе социальных базовых услуг, улучшение качества окружающей среды, преодоление негативных последствий демографических процессов.

Участники Соглашения достигли договоренности о системе показателей региональных стандартов достойного труда, отражающих уровень жизни трудоспособного населения¹. В качестве приложения к Трехстороннему соглашению Санкт-Петербурга на 2017–2019 годы разработаны Обязательства сторон на 2018 год.

Действие Трехстороннего соглашения распространяется на исполнительные органы государственной власти Санкт-Петербурга и работодателей, которые не отказались от присоединения к Соглашению, то есть фактически приняли его условия. Отказ от присоединения к Соглашению, как правило, представляется в письменной форме с соответствующими аргументами, разъясняющими причину отказа. К примеру, ознакомившись с Трехсторонним соглашением, в том числе с Обязательствами Правительства Санкт-Петербурга, Общественной организации Межрегиональное Санкт-Петербурга и Ленинградской области объединение организаций профсоюзов «Ленинградская федерация профсоюзов» и Регионального объединения работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Санкт-Петербурга» на 2018 год, ЗАО «Контейнерный терминал Санкт-Петербург» уведомило участников Трехстороннего соглашения об отказе от присоединения к Соглашению, мотивируя его следующим.

¹ Трехстороннее соглашение Санкт-Петербурга на 2017–2019 годы от 12.09.2016 № 312/16-С. URL: <http://www.consultant.ru>

Локальным нормативным актом ЗАО «КТСП» (Положение о повышении уровня реального содержания заработной платы работников ЗАО «Контейнерный терминал Санкт-Петербург») установлен механизм индексации заработных плат, действующий в Обществе с 2013 года, отличный от предлагаемого в Приложении к Соглашению. На основе утвержденного в обществе механизма строится расчет заработной платы всех работников и бюджетирование расходов на оплату труда. Изменить этот механизм на момент присоединения к Соглашению для организации не представилось возможным в связи с тем, что одним из принципов деятельности сторон социального партнерства, предусмотренным п. 2.3 вышеуказанного отраслевого соглашения, является реальность, экономическая обоснованность и безусловная обязательность выполнения принимаемых на себя обязательств в сфере режима работы и оплаты труда, занятости и создания безопасных и здоровых условий труда, защиты трудовых прав работников и предоставления им дополнительных социальных гарантий.

Представляя мотивированный письменный отказ от присоединения к Трехстороннему соглашению Санкт-Петербурга на 2017–2019 годы, Общество руководствуется вышеуказанным принципом и, располагая ограниченными финансовыми возможностями в условиях утвержденного бюджета расходов, полагает необходимым неукоснительно обеспечивать стабильность предоставления работникам предусмотренных действующим коллективным договором и иными локальными нормативными актами Общества реальных гарантий.

Необходимо отметить, что большинство хозяйствующих субъектов присоединились к Трехстороннему соглашению, в рамках которого осуществляется активная деятельность. На протяжении всего периода действия Соглашения проводятся регулярные заседания Трехсторонней комиссии Санкт-Петербурга и заседания ее Координационного совета.

В соответствии с регламентом согласования проектов нормативно-правовых актов, принимаемых Правительством Санкт-Петербурга, все проекты нормативно-правовых актов, касающихся трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, обязательно направляются в Трехстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений для дальнейшего рассмотрения.

В договорном регулировании заработной платы особое внимание уделяется переговорам по заключению региональных соглашений о минимальной заработной плате.

В Санкт-Петербурге на 2017 год был установлен размер минимальной заработной платы, который составил 16 тыс. рублей (при этом тарифная ставка / оклад рабочего 1-го разряда должна быть не менее 13,5 тыс. руб.). На 2018 год сторонами социального партнерства в Санкт-Петербурге согласована минимальная заработная плата в размере 17 тыс. рублей.

Ленинградской федерацией профсоюзов ежегодно проводится анализ социальной направленности проектов федеральных и региональных нормативных правовых актов в социальной сфере. Заключение и предложения по данным проектам направляются в соответствующие органы законодательной и исполнительной власти.

В рамках взаимодействия с законодательными органами власти представители Ленинградской федерации профсоюзов в качестве членов рабочей группы принимали участие в подготовке проекта закона Санкт-Петербурга «О правах профессиональных союзов в отношениях с органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), другими общественными объединениями и гарантиях их деятельности в Санкт-Петербурге».

В Санкт-Петербурге на регулярной основе проводится мониторинг обязательных расходов средней петербургской семьи на оплату жилищно-коммунальных, транспортных и других услуг. Полученная в результате мониторинга информация направляется в членские организации Ленинградской федерации профсоюзов для использования при ведении коллективных переговоров.

Большое внимание Ленинградская федерация профсоюзов уделяет организации отдыха и оздоровления детей работающих граждан. По настоянию профсоюзов в Санкт-Петербурге стоимость путевки на 2017 год в загородные стационарные организации отдыха и оздоровления детей и молодежи, применяемая для расчета размера оплаты части стоимости путевки за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, увеличена до 25 746 рублей за 21 день (расчетная стоимость путевки). Также благодаря позиции Ленинградской федерации профсоюзов в Санкт-Петербурге сохраняется правило предоставления оплаты части стоимости путевки в детский лагерь из бюджета Санкт-Петербурга детям неограниченное количество раз в течение года.

Эффективное представление и отстаивание интересов работников в их взаимоотношениях с работодателями и государственными органами может быть обеспечено лишь посредством деятельности

сильных и сплоченных профсоюзных организаций. Социальное партнерство является единственным путем достижения согласия между работником, работодателем и государственным органом. Порой с доводами работодателя достаточно сложно спорить. В этом случае активная роль отводится коллективному договору, в котором права профсоюзного комитета должны быть сформулированы достаточно четко. Значение коллективного договора как действенного механизма защиты трудовых прав и социально-экономических интересов работников является значимым показателем развития деятельности профсоюзных организаций. Еще одно достаточно важное условие связано с признанием государством законности деятельности профсоюзных организаций.

Примером является спор между работодателем и малочисленной профсоюзной организацией, которой, по мнению заявителя и суда, нарушено действующее законодательство. Из фабулы дела следует, что председатель первичной профсоюзной организации водного транспорта направил работодателю предложение начать переговоры, связанные с заключением коллективного договора, в том числе с избранием способа подтверждения полномочий (конференция работников либо полномочный представитель органа работников). Получив письменное предложение, работодатель отказался вступить в переговоры, мотивируя свое решение тем, что профсоюзная организация не имеет необходимых полномочий для ведения переговоров в связи с ее малочисленностью. Полномочные лица профсоюзной организации, посчитав, что, отказавшись от участия в переговорах, работодатель нарушил положения Трудового кодекса РФ и Федерального закона от 12.01.1996 № 10 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», обратились с жалобой в транспортную прокуратуру. Поддержав требования профсоюзной организации, прокурор вынес в адрес работодателя представление об устранении нарушений действующего законодательства и возбудил в отношении руководителя дело об административном правонарушении по ст. 5.28 КоАП, которое было направлено для дальнейшего рассмотрения в территориальный орган Государственной инспекции труда. Рассмотрев материал дела об административном правонарушении, орган Государственной инспекции труда не усмотрел в действиях работодателя состава правонарушения, мотивируя это тем, что профсоюзная организация действительно не подтвердила свои полномочия представлять интересы всего коллектива работников, являясь его малой частью: «Порядок реализации такой формы социального партнерства,

как ведение коллективных переговоров, определен ст. 37 Трудового кодекса РФ. В частности, говоря о легитимности стороны социального партнерства, ч. 3 указанной нормы предусматривает, что правом направить работодателю предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников без предварительного создания единого представительного органа обладает первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников организации, по решению своего выборного органа. Таким образом, не любая профсоюзная организация обладает статусом стороны социального партнерства при ведении коллективных переговоров, а только та, которая объединяет более половины работников или наделена соответствующими полномочиями в порядке, установленном ч. 4 ст. 37 ТК РФ. В связи с тем, что первичная профсоюзная организация на момент направления письменного предложения не объединяла более половины работников и не была уполномочена в установленном порядке представлять интересы всех работников, сторона работодателя правомерно не вступила в переговоры».

Представитель заинтересованного лица — транспортный прокурор — пояснил, что, поскольку требования прокурора так и остались невыполненными, права и законные интересы работодателя не могли быть нарушены.

При этом прокурор отметил, что в данном деле объектом посягательства стало не заключение коллективного договора, а право на ведение коллективных переговоров, для которых требования к численности не предъявляются. В связи с этим им выдвинуто требование об отмене решения органа Государственной инспекции труда о прекращении дела об административном правонарушении и новом рассмотрении этого дела районным судом.

Принципы социального партнерства перечислены в ст. 24 Трудового кодекса РФ. К ним, в частности, относится полномочность представителей сторон. Коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров и заключению коллективных договоров являются одной из форм реализации социально-партнерских отношений (ст. 27 ТК РФ). При этом сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей (ст. 25 ТК РФ). Первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками, представляют интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также

при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем (ст. 29 ТК РФ).

Таким образом, по мнению прокурора, работодатель, получивший приглашение о вступлении в коллективные переговоры, обязан их начать независимо от численности данного профсоюза.

Районный суд признал требование прокурора правомерным и отменил постановление органа Государственной инспекции труда. Свою позицию он мотивировал следующим образом. Объектом правонарушения в соответствии со ст. 5.28 КоАП РФ являются социально-партнерские отношения, складывающиеся между работниками (их представителями) и работодателем (его представителем). Объективная сторона этого правонарушения выражается в уклонении от участия в переговорах о заключении, об изменении или о дополнении коллективного договора, соглашения. Таким образом, сам факт отказа от участия в переговорах свидетельствует о нарушении закона.

Суд отказал в удовлетворении заявления предприятия об оспаривании представления прокурора. Рассмотрев протест прокурора на решение Государственной инспекции труда, согласно которому в действиях работодателя нет события и состава правонарушения, суд пришел к выводу, что постановление территориального органа Государственной инспекции труда об отказе в возбуждении дела об административном правонарушении подлежит отмене. Согласно ст. 5.28 КоАП РФ уклонение работодателя от участия в переговорах о заключении, изменении или дополнении коллективного договора, а равно необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора влечет наложение административного штрафа от 1 до 3 тыс. рублей. Объектом правонарушения в данном случае действительно стали социально-партнерские отношения между работниками и работодателем.

По мнению суда, руководитель организации не вступил с работниками в переговоры и тем самым уклонился от обязанности, установленной нормами Трудового кодекса РФ. Суд усмотрел в действиях работодателя состав административного правонарушения. Таким образом, постановление Государственной инспекции труда подлежит отмене. В то же время суд указал, что производство по делу подлежит прекращению в связи с истечением срока давности привлечения к административной ответственности.

Не согласившись с решением районного суда и позицией прокурора, компания обратилась в вышестоящий суд с требованием оставить

протест прокурора без удовлетворения, а постановление ГИТ — без изменения. Представитель компании заявил об отсутствии состава и события административного правонарушения, что ранее было установлено отмененным постановлением ГИТ. Областной суд пришел к выводу о неправомерности вынесенного районным судом решения.

Областной суд удовлетворил жалобу руководителя организации, исключив из решения районного суда вывод о виновности руководителя и подчеркнув, что истечение срока давности само по себе является основанием для прекращения дела об административном правонарушении.

Отметим, что для представителей всех сторон социального партнерства необходимо иметь письменные документы, подтверждающие, что они уполномочены соответствующей стороной вести коллективные переговоры и подписывать соглашения. Полномочность представителей стороны может устанавливаться законом, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами либо по специальному решению соответствующей стороны. Так, по общему правилу, представителем работодателя является руководитель организации (ст. 33 ТК РФ). В соответствии со ст. 20 ТК РФ такие полномочия могут быть переданы и другому органу управления организацией, например председателю совета директоров (наблюдательного совета) акционерного общества. В такой ситуации председатель совета директоров (наблюдательного совета), вступая в коллективные переговоры с представителями работников, должен предъявить им выписку из устава или копию решения общего собрания акционеров, которым он уполномочен проводить коллективные переговоры и заключать коллективный договор с представителями работников от имени работодателя.

Такое же правило действует и в отношении представителей работников. Представители профсоюза должны подтвердить свои полномочия, представив устав профсоюза, положение о первичной профсоюзной организации, протокол общего собрания работников организации (конференции) об избрании органа первичной профсоюзной организации (профсоюза) в качестве представителей работников при ведении коллективных переговоров и заключении коллективного договора. Во избежание затягивания переговорного процесса с работодателем представители территориальных инспекций труда зачастую рекомендуют представителям профсоюза работников представлять доказательства своей легитимности. Законом не определен перечень таких доказательств. Однако анализ сложившейся практи-

ки свидетельствует о том, что доказательством легитимности стороны могут быть, например:

- протокол общего собрания (конференции) работников;
- личные заявления работников, не являющихся членами профсоюза;
- список членов профсоюзной организации, а также документы, свидетельствующие об уплате членских взносов.

В этом контексте представляется необходимым отметить позицию профсоюзов, которые придерживаются мнения о том, что такие сведения относятся к персональным данным работника, следовательно, в соответствии с п. 3 и 5 ст. 86 ТК РФ могут быть получены только от самого работника. При этом ТК РФ содержит прямой запрет на получение и обработку персональных данных работника о его членстве в профсоюзе или его профсоюзной деятельности.

Таким образом, данный спор указывает на то, что действующая в Трудовом кодексе РФ норма трактуется неоднозначно, а правоприменительная практика не указывает на единственное верное решение, что препятствует его принятию.

Анализ практики социального партнерства показал, что в 2011 году проведена экспертиза 1151 коллективного договора, соглашений и локальных нормативных актов (в 2010 г. — 640), 140 проектов законов и иных нормативно-правовых актов (в 2010 г. — 135).

С помощью Межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации в суде второй инстанции было отменено решение суда первой инстанции о признании недействительным пункта коллективного договора, заключенного между СПб ГУ ДОД «СДЮШОР по водным видам спорта “Экран”» (далее — Учреждение) и первичной профсоюзной организацией этого Учреждения. Заявитель по делу — Учреждение — посчитало, что профсоюзная организация представила на регистрацию коллективный договор, содержащий условия, не согласованные в ходе коллективных переговоров. В результате действий Межрегиональной организации профсоюзов позиция Учреждения не нашла подтверждения в судебных инстанциях.

2.5. РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ПО ЗАЩИТЕ ТРУДОВЫХ ПРАВ И ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ

2.5.1. По вопросам трудовых договоров

В 2011 году профсоюзными организациями были проведены мероприятия в защиту трудовых прав и законных интересов трудящихся. Так, Территориальная Санкт-Петербурга и Ленинградской области организация Российского профсоюза работников культуры осуществила контроль за проведением процедуры аттестации на присвоение квалификационных категорий руководителям и работникам государственных учреждений и государственных унитарных предприятий. С этой целью были организованы встречи с должностными лицами Комитета по культуре Санкт-Петербурга, а для председателей профсоюзных организаций проводились семинары. Правовой инспектор Территориальной организации профсоюза участвовал в заседаниях аттестационных комиссий в качестве наблюдателя. В результате количество нарушений трудовых прав работников при проведении этой процедуры было сведено к минимуму.

В результате проверки, проведенной Территориальной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организацией профсоюза работников здравоохранения в СПб ГУЗ «Станция скорой медицинской помощи», был отменен незаконный приказ, прекращавший внутреннее совместительство члена профсоюза этого учреждения.

По инициативе Территориальной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Профсоюза работников лесных отраслей РФ в проект Инструкции о порядке исчисления заработной платы работников государственных учреждений лесных отраслей, финансируемых из областного бюджета Ленинградской области, внесены изменения, не позволяющие ухудшать положение работников при исчислении непрерывного стажа работы для выплаты повышающего коэффициента за выслугу лет.

Территориальная Санкт-Петербурга и Ленинградской области организация Профсоюза работников связи России восстановила на работе в судебном порядке члена профсоюза ОАО «Северо-Западный Телеком». Работодатель обжаловал решение суда первой инстанции в вышестоящий суд, где правовой инспектор Территориальной организации профсоюза доказал обоснованность восстановления члена профсоюза на работе. Решение суда первой инстанции было оставлено в силе.

В 2012 году защитные функции профсоюза в полной мере отражались в деятельности, направленной на защиту прав и законных

интересов работников. Так, Межрегиональной (территориальной) Санкт-Петербурга и Ленинградской области организацией профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания в ходе выездной проверки по обращению членов профсоюза одного из отрядов федеральной противопожарной службы Ленинградской области были пресечены расторжение трудовых договоров на неопределенный срок со всеми работниками (более 300) и последующее заключение с ними срочных трудовых договоров на один год. Работодатель объяснил причину этих действий заключением с контрагентами гражданско-правовых договоров на определенный срок.

В ходе переговоров работодатель признал факт нарушения трудового законодательства и издал распорядительный документ об отзыве уведомлений о предстоящем высвобождении работников.

В этом же году активная позиция Юридического управления Ленинградской федерации профсоюзов способствовала признанию необоснованным отказа органами профсоюза в увольнении председателя первичной профсоюзной организации.

Октябрьским районным судом Санкт-Петербурга было отказано в удовлетворении иска Государственного учреждения Республики Карелия «Северо-Западная база авиационной охраны лесов» к Северной территориальной профсоюзной организации общероссийского профсоюза авиационных работников о признании необоснованным отказа в даче согласия на увольнение председателя первичной профсоюзной организации. В решении суд указал, что отказ профсоюза обоснован, так как:

— должность, занятая председателем первичной профсоюзной организации, не может быть сокращена, ее наличие обязательно для деятельности работодателя;

— сокращение является преследованием председателя первичной профсоюзной организации за профсоюзную деятельность.

В 2013 году Территориальной организацией Санкт-Петербурга и Ленинградской области Профсоюза работников народного образования и науки РФ проверены образовательные учреждения Санкт-Петербурга и Ленинградской области. В ходе проверок установлено, что с работниками, чьи оклады были увеличены, не заключены дополнительные соглашения; на экземплярах трудовых договоров, хранящихся у работодателя, отсутствуют подписи работников о получении экземпляра. По результатам проверок внесены представления об устранении нарушений.

Территориальной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организацией Профсоюза работников связи России совместно с Ленинградской федерацией профсоюзов проведена проверка соблюдения трудового законодательства на Всеволожском почтамте Управления федеральной почтовой связи Санкт-Петербурга и Ленинградской области — филиала ФГУП «Почта России». В ходе проверки установлено, в частности, несоответствие наименования должностей, указанных в трудовых договорах, штатному расписанию. Внесено представление об устранении нарушений, которое было исполнено руководством организации.

Первичная профсоюзная организация Межрегиональной (территориальной) Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ, действующая в ФБГУ «Санкт-Петербургский научно-практический центр медико-социальной экспертизы, протезирования и реабилитации инвалидов им. Г. А. Альбрехта» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, провела проверку, в ходе которой выявила нарушения процедуры сокращения должности члена профсоюза — ведущего инженера по слаботочным сетям. В результате проведенных переговоров процедура сокращения была отменена.

В 2014 году была продолжена работа по вопросам соблюдения трудового законодательства. Так, Межрегиональным профсоюзом Санкт-Петербурга и Ленинградской области работников жилищно-коммунальных организаций и сферы обслуживания в ходе проверки соблюдения трудового законодательства в ООО «Жилкомсервис № 3 Калининского района» были устранены нарушения в трудовых договорах с работниками в части отсутствия сведений о размере окладов, доплат и надбавок, квалификации работников, условий труда на рабочих местах.

Территориальной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организацией Профсоюза работников здравоохранения РФ проведена проверка в СПб ГБУЗ «Детская городская клиническая больница № 5 им. Н. Ф. Филатова» по жалобе члена профсоюза на отказ в предоставлении рабочего места по выходу из трехлетнего отпуска по уходу за ребенком. В результате жалоба члена профсоюза подтвердилась, работодателю было предписано предоставить рабочее место, требование профсоюза работодатель исполнил.

Правовой инспекцией труда Ленинградской федерации профсоюзов в ходе плановой проверки ЗАО «Тихвинский вагоностроительный завод» установлены следующие нарушения.

В Правилах внутреннего трудового распорядка содержались требования, не соответствующие действующему трудовому законодательству. Для лиц, поступающих на работу, была установлена обязанность представлять документы, не предусмотренные трудовым законодательством; расторжение трудовых договоров было обусловлено обязательным получением виз, регистрацией в журнале корреспонденции; работники в возрасте до 16 лет и инвалиды I группы не указаны в списке работников, имеющих право на получение отпуска без сохранения заработной платы; ограничено право работников на получение дополнительных дней отпуска при работе в выходные дни. График отпусков на 2014 год составлен исходя из продолжительности отпуска менее 28 календарных дней. Трудовые договоры содержали незаконные условия, способствующие ухудшению трудовых прав работников. Все нарушения указаны в представлении, направленном руководителю организации, и впоследствии устранены.

В 2015 году Межрегиональным профсоюзом Санкт-Петербурга и Ленинградской области работников жилищно-коммунальных организаций и сферы обслуживания в ходе проверки соблюдения трудового законодательства в ООО «Жилкомсервис № 1 Кировского района» выявлены и устранены нарушения, связанные с несоответствием трудовых договоров требованиям Трудового кодекса РФ, невыплатой части заработной платы диспетчерам АДС, отсутствием доплат и компенсаций, предусмотренных нормативными документами, к заработной плате слесарей-сантехников и электромонтеров.

2.5.2. По вопросам рабочего времени и времени отдыха

В 2011 году Территориальная Санкт-Петербурга и Ленинградской области организация профсоюза «Торговое единство» с привлечением Государственной инспекции труда в Ленинградской области добилась урегулирования режима работы для сменных работников в ООО «ИКЕА Дом». В результате совместной проверки филиала ООО «ИКЕА Дом» было установлено, что Правила внутреннего трудового распорядка не содержат указания на время начала и окончания смен, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, продолжительность ежедневной работы. Такая неопределенность давала работодателю возможность устанавливать для одних и тех же работников до 8 видов различных смен в течение месяца, то есть график работы был нестабильный. Государственная инспекция труда выдала работодателю предписание

установить сменным работникам все составляющие режима работы. В удовлетворении жалобы на незаконность и необоснованность предписания судом было отказано.

В процессе совместной проверки, проводимой Ленинградской федерацией профсоюзов совместно с Государственной инспекцией труда в городе Санкт-Петербурге, было установлено, что членам профсоюза — преподавателям ГОУ «Средняя общеобразовательная школа № 163 Центрального района СПб» учебная нагрузка устанавливается менее ставки. В целях устранения этого нарушения школе было выдано предписание. Права работников были восстановлены.

В 2012 году вопросы рабочего времени и времени отдыха явились предметом совместных проверок профсоюзных и государственных органов. Ленинградской федерацией профсоюзов совместно с прокуратурой Колпинского района Санкт-Петербурга и Территориальной организацией Санкт-Петербурга и Ленинградской области Межрегионального профсоюза работников судостроения и судоремонта проверено соблюдение требований трудового законодательства открытым акционерным обществом «Средне-Невский судостроительный завод». В ходе проверки выявлены нарушения, связанные с порядком привлечения работников к работе в выходные дни, с изданием приказов по оплате труда. В результате прокуратурой внесены представления об устранении нарушений, виновные лица привлечены к административной ответственности.

С помощью Территориальной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Российского профсоюза работников культуры в судебном порядке были отменены изменения в режиме рабочего времени работника Филиала Музея Мирового океана в Санкт-Петербурге «Ледокол “Красин”», являющегося заместителем председателя первичной профсоюзной организации.

В 2013 году Территориальной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организацией Профсоюза работников связи России совместно с Ленинградской федерацией профсоюзов проведена проверка Петроградского межрайонного почтамта Управления федеральной почтовой связи Санкт-Петербурга и Ленинградской области — филиала ФГУП «Почта России». В ходе проверки установлено, что графики работы всех подразделений утверждаются позднее установленного срока и без учета мнения профсоюза. По результатам проверки было внесено представление об устранении допущенных нарушений, которое работодатель успешно исполнил.

Межрегиональной (территориальной) Санкт-Петербурга и Ленинградской области организацией Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ проведена проверка СПб ГБУ «Центр медико-социальной реабилитации инвалидов по зрению». В ходе проверки установлено, что в правилах внутреннего трудового распорядка не определено время начала и окончания работы, а также перерывов для отдыха и питания в отношении отдельных категорий работников; срок и порядок утверждения графика отпусков не соответствуют ст. 123 Трудового кодекса РФ. По итогам проверки было внесено представление об устранении допущенных нарушений, которое было исполнено работодателем.

В 2014 году Межрегиональным профсоюзом Санкт-Петербурга и Ленинградской области работников жилищно-коммунальных организаций и сферы обслуживания Ленинградской федерации профсоюзов и прокуратурой Василеостровского района Санкт-Петербурга в ходе совместной проверки ООО «Жилкомсервис № 2 Василеостровского района» были установлены нарушения прав работников на очередной отпуск, получение доплат и надбавок за совмещение профессий. В результате работодателю внесено представление об устранении нарушений.

По коллективному обращению работников Выборгского отряда государственной противопожарной службы ГКУ «Леноблпожспас» Межрегиональной (территориальной) Санкт-Петербурга и Ленинградской области организацией Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ проведена выездная проверка, в ходе которой установлены нарушения трудового законодательства. В графики сменности включены дни отдыха, не предусмотренные трудовым законодательством, — отгулы (указанные дни в рабочее время не включались, работодателем не оплачивались); заявления от работников на предоставление «отгулов за ранее отработанное время» составлялись работодателем; графики сменности предусматривали сверхурочную работу; работники не были ознакомлены с локальными нормативными актами и коллективным договором; расчетные листки содержали недостоверные сведения о количестве отработанных работником часов сверхурочно; работники привлекались к работе в течение двух смен подряд.

В результате проверки работодателю было внесено представление об устранении нарушений.

В 2015 году Межрегиональным профсоюзом Санкт-Петербурга и Ленинградской области работников жилищно-коммунальных организаций

и сферы обслуживания Ленинградской федерации профсоюзов и прокуратурой Василеостровского района Санкт-Петербурга в ходе проверки ООО «Жилкомсервис № 2 Василеостровского района» были установлены нарушения прав работников на очередной отпуск, получение доплат и надбавок за совмещение профессий. В результате работодателю внесено представление об устранении нарушений.

2.5.3. По вопросам гарантий и компенсаций

В 2011 году Межрегиональная Санкт-Петербурга и Ленинградской области организация Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ в процессе осуществления защиты права работников ГУ «КСОНЦ Красносельского района Санкт-Петербурга» на получение единовременной выплаты в соответствии с Законом Санкт-Петербурга «О мерах социальной поддержки медицинских, фармацевтических и социальных работников государственных систем здравоохранения и социального обслуживания населения в Санкт-Петербурге» направила требование об устранении нарушений как в Учреждение, так и в Комитет по социальной политике населения Санкт-Петербурга. В результате принятых мер допущенное нарушение было устранено.

С помощью Межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ и при содействии председателя Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга и Уполномоченного по правам человека в Санкт-Петербурге члену профсоюза, являющемуся инвалидом, предоставлено помещение для временного проживания в доме социального обслуживания населения, расположенном в непосредственной близости от места его обучения.

Ленинградской федерацией профсоюзов совместно с Государственной инспекцией труда в городе Санкт-Петербурге выявлен факт несвоевременной и не в полном объеме выплаты пособия по временной нетрудоспособности члену профсоюза АНО «Морские лодманы Санкт-Петербурга». В ходе исполнения предписания допущенное нарушение было устранено.

В 2012 году Ленинградской региональной организацией Профсоюза работников Российской академии наук совместно с Физико-техническим институтом РАН был создан фонд социального развития, формируемый из отчислений средств от прибыли института.

В настоящее время размер фонда составляет сумму около 1 млн рублей. Назначение фонда — поддержка работников института, оказавшихся в тяжелом материальном положении в связи с болезнью, смертью близкого родственника и т. п., поддержка социальных мероприятий.

С помощью Территориальной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Российского профсоюза работников культуры в судебном порядке была назначена досрочная трудовая пенсия по старости члену профсоюза — артисту, игравшему на духовых инструментах в профессиональных художественных коллективах и имеющему стаж творческой деятельности более 25 лет.

Территориальной организацией Санкт-Петербурга и Ленинградской области Профсоюза работников народного образования и науки РФ в течение 2013 года в суде были обжалованы многочисленные отказы управлений Пенсионного фонда в назначении досрочной трудовой пенсии по старости педагогическим работникам. Большинство судебных дел было разрешено в пользу работников, им были назначены пенсии.

С помощью Территориальной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации профсоюза работников лесных отраслей в стаж работы, предоставляющей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, был включен период работы работника в качестве освобожденного председателя первичной профсоюзной организации. Суд обязал Управление Пенсионного фонда РФ в Невском районе Санкт-Петербурга назначить ему досрочную пенсию. Апелляционная инстанция решение суда первой инстанции оставила без изменений.

Ленинградская федерация профсоюзов в суде представляла интересы члена профсоюза Территориальной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Профсоюза работников торговли, общественного питания, потребкооперации и предпринимательства РФ «Торговое единство» к Управлению Пенсионного фонда Российской Федерации в Выборгском районе Санкт-Петербурга по иску об обязанности произвести перерасчет трудовой пенсии по старости. Отказ Пенсионного фонда в перерасчете пенсии был связан с отсутствием документов о заработной плате за годы, выбранные для определения среднего заработка. Суд удовлетворил требования члена профсоюза, определив заработную плату по сведениям, содержащимся в профсоюзном билете, и обязал Пенсионный фонд произвести перерасчет пенсии.

В 2014 году с помощью Территориальной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Профсоюза работников торговли, общественного питания, потребительской кооперации и предпринимательства РФ «Торговое единство» в судебном порядке была пересмотрена пенсия члена профсоюза. Пенсия была неверно установлена Пенсионным фондом РФ в связи с отсутствием сведений о заработке, утратой архивных документов в архиве Главного управления общественного питания. Основанием для удовлетворения иска стали данные о размере заработной платы, содержащиеся в партийном билете члена профсоюза.

С помощью Территориальной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Профсоюза работников здравоохранения РФ в результате судебного производства была назначена досрочная трудовая пенсия по старости члену профсоюза СПб ГБУЗ «Родильный дом № 1 (специализированный)».

В 2015 году Территориальной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организацией Профсоюза работников здравоохранения РФ оказана правовая помощь члену профсоюза, связанная с составлением искового заявления, требования которого предъявлялись к Управлению Пенсионного фонда РФ в Василеостровском районе Санкт-Петербурга о назначении досрочной трудовой пенсии, и осуществлением представительской функции правовым инспектором труда в суде (Василеостровский райсуд, дело № 2-3434/2015). В результате исковые требования были удовлетворены, пенсия назначена с момента обращения в Пенсионный фонд.

2.5.4. По вопросам оплаты труда

В 2012 году Ленинградской федерацией профсоюзов совместно со Всеволожской городской прокуратурой Ленинградской области, Государственной инспекцией труда в Ленинградской области и Межрегиональным профессиональным союзом Санкт-Петербурга и Ленинградской области работников жилищно-коммунальных организаций и сферы обслуживания проверено Муниципальное предприятие «Агалатово-Сервис». В результате проверки был установлен ряд недостатков, задолженность по заработной плате в сумме 3 084 417 рублей 36 копеек и оплате профсоюзных взносов в сумме 25 413 рублей 64 копейки; нарушения в сфере охраны труда; отсутствие индексации заработной платы.

По результатам проверки прокуратурой было внесено представление об устранении нарушений. Директор предприятия привлечен к административной ответственности. Все нарушения устранены, работникам выплачена заработная плата.

Межрегиональной (территориальной) Санкт-Петербурга и Ленинградской области организацией профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания совместно с Комитетом по вопросам законности, правопорядка и безопасности Правительства Санкт-Петербурга проведена проверка исполнения Регионального отраслевого соглашения в Санкт-Петербургском государственном казенном учреждении «Пожарно-спасательный отряд им. князя А. Д. Львова противопожарной службы Санкт-Петербурга по Петродворцовому району Санкт-Петербурга». В ходе проверки выявлены нарушения в части выплат работникам заработной платы, стимулирующих выплат, порядка предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков и т. д. В ходе проверки директор учреждения в устной форме отказался предоставить правовому инспектору документы.

Ранее директор был привлечен к дисциплинарной ответственности в порядке ст. 195 ТК РФ по требованию Комитета Межрегиональной организации профсоюза. В связи с этим и на основании обращения Комитета Межрегиональной организации профсоюза в Комитет по вопросам законности, правопорядка и безопасности Правительства Санкт-Петербурга трудовой договор на новый срок с указанным выше директором заключен не был.

В 2013 году первичная профсоюзная организация Межрегиональной (территориальной) Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ, действующая в ФКУЗ «Медико-санитарная часть № 78 Федеральной службы исполнения наказаний», в соответствии с положением о премировании потребовала от работодателя выплатить работникам причитающиеся им премии. Требование было выполнено, выплачены премии в сумме, превышающей 450 тыс. рублей.

Территориальная Санкт-Петербурга и Ленинградской области организация Российского профсоюза работников культуры приняла участие в работе межведомственной комиссии Комитета по культуре Санкт-Петербурга, созданной для проверки СПб ГУП «Ленинградский зоологический парк» по обращениям работников о нарушении их прав при установлении дополнительного объема работ. В ходе проверки установлено, что соглашения о выполнении указанной работы

отсутствуют, не урегулирован срок, содержание и объем дополнительной работы. Оплата дополнительной работы заменяется премированием. В результате Комитетом по культуре Санкт-Петербурга издано распоряжение об устранении нарушений.

Ленинградской федерацией профсоюзов в судах первой и апелляционной инстанций представлялись интересы Приморской краевой профсоюзной организации работников электросвязи. По заявлению профсоюзной организации Государственная инспекция труда в городе Санкт-Петербурге провела проверку и обязала ОАО «Ростелеком» установить порядок индексации заработной платы. Результаты проверки были обжалованы ОАО «Ростелеком» в суд. Профсоюзная организация была привлечена к участию в деле в качестве заинтересованного лица. Решением суда ОАО «Ростелеком» было отказано в удовлетворении требований. Апелляционная инстанция оставила решение без изменений. Порядок индексации заработной платы установлен, индексация проведена в 2014 году.

В 2014 году Межрегиональным профсоюзом Санкт-Петербурга и Ленинградской области работников жилищно-коммунальных организаций и сферы обслуживания в ходе проверки ООО «Жилкомсервис № 1 Колпинского района» установлены нарушения трудового законодательства. Заработная плата работников не соответствовала Отраслевому тарифному соглашению по ЖКХ в Санкт-Петербурге; выплата заработной платы производилась не в полном объеме; работникам вменялись в обязанности работы, не предусмотренные трудовыми договорами и должностными инструкциями; председатель первичной профсоюзной организации был незаконно привлечен к дисциплинарной ответственности. Работодателю внесено представление об устранении нарушений законодательства.

В ходе проверки жалобы члена профсоюза в СПб ГБУЗ «Детский пульмонологический санаторий “Салют”» Территориальной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организацией Профсоюза работников здравоохранения РФ установлено нарушение сроков расчета при увольнении. По требованию профсоюза нарушение было устранено, задолженность полностью погашена.

В 2015 году Межрегиональным профсоюзом Санкт-Петербурга и Ленинградской области работников жилищно-коммунальных организаций и сферы обслуживания с участием работодателя ОАО «Кингисеппский водоканал», МП «УКВХ» г. Кириши, ООО «Жилкомсервис № 3 Калининского района» устранены нарушения ст. 134 ТК РФ в указанных организациях, работникам повышен реальный уровень содержания заработной платы.

Территориальной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организацией Профсоюза работников здравоохранения РФ проведена выездная проверка ГБОУ ВПО «Первый Санкт-Петербургский государственный медицинский университет им. академика И. П. Павлова» Министерства здравоохранения Российской Федерации по жалобе члена профсоюза на нарушение трудовых прав. В ходе проверки факты, изложенные в жалобе, частично подтвердились, выявлены нарушения при начислении заработной платы, что привело к ее необоснованному снижению. В ходе проверки нарушение устранено, произведена доплата, выплачена компенсация за задержку заработной платы.

В течение отчетного периода имели место случаи задержки выплаты заработной платы в связи с отсутствием денежных средств и их несвоевременным поступлением в ФГУП РНЦ «Прикладная химия». Продолжительность задержек выплаты заработной платы составляла от 0,5 до 1,5 месяцев. Все работники с помощью Территориальной профсоюзной организации Санкт-Петербурга и Ленинградской области нефтегазстройпрофсоюза подали заявления в Комиссию по трудовым спорам о взыскании с работодателя сумм задолженности по заработной плате, заявления были удовлетворены, выплаты осуществлялись в банке по решению КТС.

2.5.5. По вопросам дисциплины труда

В 2011 году Межрегиональная Санкт-Петербурга и Ленинградской области организация Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ в ходе переговоров с заместителем начальника Балтийской таможни доказала правомерность позиции о недопустимости привлечения председателя первичной профсоюзной организации этой таможни к дисциплинарной ответственности.

В результате совместной проверки, проведенной Ленинградской федерацией профсоюзов с Государственной инспекцией труда в городе Санкт-Петербурге, во ФГУП «Радиочастотный центр Северо-Западного федерального округа» было отменено дисциплинарное взыскание, незаконно наложенное на члена профсоюза. Предписание было обжаловано в судебном порядке, признано законным и обоснованным.

Территориальная Санкт-Петербурга и Ленинградской области организация Профсоюза работников строительства и промышленности

строительных материалов РФ восстановила на работе в судебном порядке неосвобожденного председателя первичной профсоюзной организации ЗАО «АБЗ “Магистраль”», уволенного за нахождение на работе в состоянии алкогольного опьянения. В суде правовой инспектор Территориальной организации профсоюза доказал, что такого проступка председатель профкома не совершал, а действия руководства ЗАО «АБЗ “Магистраль”» направлены на дискредитацию работы первичной профсоюзной организации.

В 2012 году Ленинградской федерацией профсоюзов совместно с Государственной инспекцией труда проведена проверка Федерального государственного казенного общеобразовательного учреждения «Нахимовское военно-морское училище Министерства обороны Российской Федерации» по жалобе председателя первичной профсоюзной организации на незаконное применение дисциплинарного взыскания (выговора) и лишение премии.

В ходе проверки установлено, что председатель действительно был привлечен к дисциплинарной ответственности незаконно. В связи с тем, что председатель был лишен премиальных выплат по причине дисциплинарного взыскания, невыплата также признана незаконной.

Государственная инспекция труда выдала предписание, обязывающее работодателя отменить выговор и выплатить премию. Предписание было обжаловано в суд. Суд признал предписание законным и обоснованным, после чего оно было выполнено.

Территориальной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организацией Российского профсоюза работников культуры было предотвращено привлечение к ответственности за прогул члена профсоюза Федерального государственного образовательного учреждения «Санкт-Петербургская государственная консерватория (академия) им. Н. А. Римского-Корсакова» в связи с тем, что согласно графику день инкриминируемого ему прогула на самом деле был его официальным выходным днем. Члену профсоюза была оказана юридическая помощь по подготовке заявления в адрес работодателя о недопущении нарушения норм трудового законодательства. Работодатель признал отсутствие работника на работе правомерным.

Ленинградской федерацией профсоюзов совместно с Государственной инспекцией труда в городе Санкт-Петербурге проведена проверка Медико-санитарной части № 70 — филиала Санкт-Петербургского государственного унитарного предприятия пассажирского автотранспорта по вопросу привлечения председателя

первичной профсоюзной организации к дисциплинарной ответственности. Установлено нарушение в процедуре наложения выговора. Государственной инспекцией труда внесено предписание об отмене приказа об объявлении выговора.

В 2013 году Санкт-Петербургской городской организацией Профсоюза работников агропромышленного комплекса РФ была оказана помощь члену профсоюза, уволенному из ОАО «Фацер» за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей. В результате суд восстановил члена профсоюза на работе, взыскал в его пользу заработную плату за время вынужденного прогула и компенсацию морального вреда в сумме 190 754 рублей 78 копеек. Апелляционная инстанция решение суда первой инстанции оставила без изменений.

При участии Территориальной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Профсоюза работников здравоохранения РФ в суде были признаны незаконными приказы о наложении дисциплинарных взысканий на председателя первичной профсоюзной организации Медико-санитарной части № 70 Санкт-Петербургского ГУП «Пассажиравтотранс». Решение суда не было обжаловано, вступило в законную силу.

Ленинградская федерация профсоюзов в суде представляла интересы члена профсоюза Межрегионального (Санкт-Петербурга и Ленинградской области) профсоюза работников военно-морского флота, незаконно уволенного из ФКУ «280 Центральное картографическое производство военно-морского флота». Решением суда член профсоюза восстановлен на работе, в его пользу взыскана заработная плата за время вынужденного прогула и компенсация морального вреда в сумме 100 726 рублей 97 копеек. Решение суда обжаловано не было, вступило в силу и исполнено.

2.5.6. По вопросам рассмотрения индивидуальных и коллективных трудовых споров

В 2011 году Территориальная Санкт-Петербурга и Ленинградской области организация Российского профсоюза работников культуры восстановила на работе в судебном порядке незаконно уволенного члена профсоюза Государственного концертно-филармонического учреждения «Петербург-концерт».

С помощью Ленинградской федерации профсоюзов в судебном порядке было признано незаконным увольнение за несоответствие

занимаемой должности члена профсоюза ОАО «Ленэнерго». Суд вынес решение, в соответствии с которым ОАО «Ленэнерго» изменило формулировку увольнения на «увольнение по собственному желанию», выдало дубликат трудовой книжки и выплатило члену профсоюза заработную плату за время вынужденного прогула в сумме 181 932 рубля 68 копеек.

В 2012 году Ленинградской федерацией профсоюзов в суде был дважды восстановлен на работе член профсоюза ОАО «Центральный научно-исследовательский институт материалов», уволенный по медицинским показаниям — за плохой слух. В обоих случаях была доказана возможность работника трудиться.

Первым решением в пользу работника взыскана заработная плата за время вынужденного прогула и компенсация морального вреда в сумме 50 469 рублей 38 копеек.

Вторым решением взыскана заработная плата за время вынужденного прогула и компенсация морального вреда в сумме 20 223 рубля 25 копеек.

Все решения вступили в законную силу.

В январе 2012 года были привлечены к дисциплинарной ответственности за участие в забастовке работники филиала «Пивоварня Хейнекен» ООО «Объединенные пивоварни Хейнекен».

Ленинградская федерация профсоюзов участвовала в проверках и судебных процессах по обжалованию их результатов. Проверки проводились совместно с прокуратурой Невского района города Санкт-Петербурга и Государственной инспекцией труда в Санкт-Петербурге. Государственными органами внесены представления и предписания об отмене дисциплинарных взысканий, обжалованные работодателем в суд.

Кировский районный суд Санкт-Петербурга согласился с позицией Государственной инспекции труда и Ленинградской федерации профсоюзов, признал проведенную проверку и требования об отмене дисциплинарных взысканий законными и обоснованными. Однако в апелляционной инстанции решение было отменено. При этом в решениях суды указали на правомерность проведения Государственной инспекцией труда совместных проверок с профсоюзами.

В 2013 году Межрегиональным северо-западным профсоюзом работников негосударственных организаций безопасности «Законность и правопорядок» были урегулированы конфликты в нескольких охраняемых предприятиях Санкт-Петербурга, возникшие из-за задержек выплаты заработной платы по причине несвоевременной оплаты за-

казчиками выполненных услуг. В ходе переговоров работодатели приняли решения об оформлении кредитов для погашения задолженности по заработной плате.

Территориальной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организацией Российского профсоюза работников культуры в суде были восстановлены на работе члены профсоюза ФБНИУК «Российский институт истории искусств», уволенные за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей.

Ленинградская федерация профсоюзов представляла в судах первой и апелляционной инстанций интересы члена профсоюза Территориальной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных сил России Западного военного округа по иску к ФГКУ «442 Военный клинический госпиталь» Министерства обороны РФ о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда. В апелляционной инстанции стороны заключили мировое соглашение.

В 2014 году с помощью Территориальной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации профсоюза работников здравоохранения РФ судом был восстановлен на работе член профсоюза СПб ГБУЗ «Стоматологическая поликлиника № 19», незаконно уволенный за неоднократное неисполнение без уважительных причин должностных обязанностей, при наличии дисциплинарного взыскания. В суде правовой инспектор профсоюза доказал отсутствие дисциплинарного проступка и нарушение процедуры увольнения. Несмотря на это, иск был удовлетворен частично: член профсоюза восстановлен на работе, отменен приказ о наказании, взыскана зарплата за время вынужденного прогула в размере 266 779 рублей 26 копеек и компенсация морального вреда в размере 10 тыс. рублей. Однако судом оставлен в силе приказ о наложении на члена профсоюза первого дисциплинарного взыскания. На решение суда подана апелляционная жалоба. Апелляционная инстанция оставила решение без изменения.

Межрегиональной (территориальной) Санкт-Петербурга и Ленинградской области организацией Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ в ходе проверки Лужского отряда государственной противопожарной службы ГКУ «Леноблпожспас» установлено нарушение при увольнении члена профсоюза за прогул, во время которого он был отстранен от работы за отказ от прохождения медицинского осмотра. В связи с обращением в суд и представлением

Межрегиональной организации профсоюза работодатель и член профсоюза заключили мировое соглашение о восстановлении трудовых прав последнего.

При участии Территориальной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Профсоюза работников лесных отраслей РФ был разрешен коллективный трудовой спор в ОАО «Санкт-Петербургский картонно-полиграфический комбинат», возникший в результате неисполнения работодателем обязанности по индексации заработной платы, предусмотренной коллективным договором. Сторонами социального партнерства были пройдены все этапы разрешения коллективного трудового спора. В результате были достигнуты соответствующие договоренности.

В 2015 году Территориальной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организацией Профсоюза работников здравоохранения РФ проведена проверка СПб ГБУЗ «Станция скорой медицинской помощи» по жалобе члена профсоюза на нарушение процедуры увольнения по сокращению штата. В результате проверки выявлен пропуск двухмесячного срока для уведомления работника по сокращению штата. После вмешательства правового инспектора срок увольнения перенесен, работнику предложено досрочное увольнение с выплатой всех сумм, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Территориальная организация Росхимпрофсоюза по Санкт-Петербургу и Ленинградской области представляла интересы работника ОАО «Медполимер» в суде. Работник восстановлен на работе и ему выплачено 216 тыс. рублей за вынужденный прогул и моральный вред. Суд установил, что при увольнении по сокращению штата работодатель не учел преимущественное право сохранения за истцом рабочего места, а также мотивированное мнение профсоюзного комитета.

2.5.7. По вопросам социального партнерства

В 2012 году с помощью Территориальной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Российского профсоюза работников культуры был подписан коллективный договор в Санкт-Петербургском государственном бюджетном учреждении культуры «Государственный историко-художественный дворцово-парковый музей-заповедник «Гатчина»». До вмешательства Территориальной организации работодатель уклонялся от вступления в коллективные переговоры. Заключенный коллективный договор закрепил допол-

нительные гарантии для работников и в настоящее время выдвинут на конкурс «Лучший коллективный договор за 2012 год».

В 2013 году Территориальной организацией Санкт-Петербурга и Ленинградской области Профсоюза работников народного образования и науки РФ проведены тематические проверки соблюдения трудового законодательства при заключении и выполнении коллективных договоров в образовательных учреждениях. В ходе проверок установлены нарушения: инициаторы не оформляют предложения о вступлении в коллективные переговоры в письменной форме; представители стороны, получившие такое предложение, не дают инициатору соответствующий ответ; нарушаются сроки проведения переговоров; в ходе продления на срок более трех лет коллективные договоры не направляются на уведомительную регистрацию. По результатам проверок работодателям и первичным профсоюзным организациям даны рекомендации.

Межрегиональной (территориальной) Санкт-Петербурга и Ленинградской области организацией Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ проведена проверка в СПб ГБУ «Кризисный центр помощи женщинам». В ходе проверки установлено, что интересы работников в коллективных переговорах представляют лица, назначенные приказом работодателя и не имеющие отношения к профсоюзу. Работодатель препятствует привлечению профсоюза в качестве представителя работников. При проведении проверки правовой инспектор потребовал устранить указанные нарушения. Проведено общее собрание работников, определившее профсоюзную организацию в качестве представителя в коллективных переговорах, организованы переговоры. В настоящее время коллективный договор заключен.

С помощью Территориальной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Российского профсоюза работников культуры при поддержке Государственной инспекции труда в городе Санкт-Петербурге были начаты переговоры между ФБНИУК «Российский институт истории искусств» и первичной профсоюзной организацией, направленные на заключение коллективного договора. Необходимость вмешательства Территориальной организации профсоюза и Государственной инспекции труда в городе Санкт-Петербурге возникла из-за уклонения работодателя от вступления в переговоры по заключению коллективного договора.

Ленинградской федерацией профсоюзов в суде первой и апелляционной инстанций представлялись интересы первичной профсоюзной

организации ГУП «ТЭК СПб» Межрегионального профессионального союза Санкт-Петербурга и Ленинградской области работников жилищно-коммунальных организаций и сферы обслуживания. Профсоюзная организация являлась ответчиком по иску первичной профсоюзной организации ГУП «ТЭК СПб» Объединенной профсоюзной организации работников ТЭК Санкт-Петербурга о признании коллективных переговоров незаконными, обязав не заключать коллективный договор и создать единый представительный орган, признать коллективный договор незаконным. Суд первой инстанции отказал истцу в удовлетворении его требований. Апелляционная инстанция оставила решение суда без изменения.

В 2014 году с помощью Территориальной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Российского профсоюза работников культуры (далее — ТОП) были начаты коллективные переговоры в одном из федеральных бюджетных научно-исследовательских учреждений культуры Санкт-Петербурга (далее — работодатель).

Начало коллективных переговоров затягивалось в связи с необоснованной позицией работодателя по вопросам легитимности создания и существования первичной профсоюзной организации. ТОП письменно проинформировала работодателя о его незаконных действиях, затягивающих коллективные переговоры. Несмотря на это, коллективные переговоры начаты не были. В связи с этим ТОП было направлено заявление в Государственную инспекцию труда в городе Санкт-Петербурге. По результатам проверки государственная инспекция труда предписала работодателю вступить в коллективные переговоры по заключению коллективного договора.

В 2015 году Территориальная Санкт-Петербурга и Ленинградской области организация Российского профсоюза работников культуры (далее — ТОП) начала коллективные переговоры в Федеральном бюджетном учреждении культуры «Российский институт истории искусств» (далее — работодатель) по заключению коллективного договора в связи с истечением срока действия предыдущего коллективного договора.

Председатель первичной профсоюзной организации направила работодателю уведомление о вступлении в переговоры по заключению коллективного договора, но работодатель не вступил в коллективные переговоры.

Правовая инспекция ТОП направила заявление в Государственную инспекцию труда Санкт-Петербурга. В результате проведенной проверки действия работодателя были признаны незаконными. В 2015 году был заключен коллективный договор.

2.5.8. По вопросам материальной ответственности

В 2012 году Октябрьским районным судом Санкт-Петербурга было отказано в удовлетворении двух исков Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения культуры «Петербург-концерт» к члену профсоюза. В первом иске работодатель требовал возместить имущество, выданное ранее работнику, во втором — возместить стоимость утраченного имущества. Интересы работника в суде представляло Юридическое управление Ленинградской федерации профсоюзов.

2.5.9. По вопросам нарушения прав первичных профсоюзных организаций

В 2011 году Территориальная организация Санкт-Петербурга и Ленинградской области нефтегазстройпрофсоюза РФ с помощью государственных органов добилась от ФГУП РНЦ «Прикладная химия» перечисления профсоюзных взносов, удержанных работодателем из заработной платы членов профсоюза. Общая сумма профсоюзных взносов составила 729 180 рублей 73 копейки.

С помощью Ленинградской федерации профсоюзов первичная профсоюзная организация ОАО «Балтийский завод» получила неперечисленные работодателем профсоюзные взносы в сумме 19 399 рублей.

При содействии Ленинградской федерации профсоюзов Арбитражным судом Санкт-Петербурга и Ленинградской области вынесено решение о взыскании с ОАО «Рыбкомбинат “Пищевик”» профсоюзных взносов в сумме 668 049 рублей 20 копеек. Взыскание произведено в пользу Территориальной организации работников рыбного хозяйства Санкт-Петербурга и Ленинградской области, поскольку она осуществляет финансовое обслуживание первичной профсоюзной организации комбината, не зарегистрированной в качестве юридического лица.

В 2012 году с помощью Территориальной организации Российского профсоюза работников химических отраслей промышленности по Санкт-Петербургу и Ленинградской области был отменен приказ об отстранении от работы председателя первичной профсоюзной организации ОАО «Всероссийский научно-исследовательский институт нефтехимических процессов». В пользу работника взыскана компенсация морального вреда.

Смольнинским районным судом Санкт-Петербурга отказано в удовлетворении иска начальника отдела кадров к первичной профсоюзной организации ОАО «Центральный научно-исследовательский институт материалов». В иске начальник отдела кадров просил обязать профсоюз публично признать не соответствующими действительности сведения о своей профессиональной непригодности, диктаторской позиции, нежелании вести переговоры и неумении вести диалог, считаться с мнением и интересами других людей. Решение вступило в законную силу. Интересы профсоюза в суде представляло Юридическое управление Ленинградской федерации профсоюзов.

В 2013 году в результате действий Территориальной организации Российского профсоюза работников химических отраслей промышленности по Санкт-Петербургу и Ленинградской области генеральным директором и конкурсным управляющим ОАО «Завод “Сланцы”» было отменено решение о прекращении удержания профсоюзных взносов из заработной платы работников.

Территориальная Санкт-Петербурга и Ленинградской области организация Российского профсоюза работников культуры добилась от ОАО «Ленфильм» перечисления профсоюзных взносов на счет первичной профсоюзной организации. Для этого было направлено письмо, в котором работодатель был предупрежден об ответственности за допущенное нарушение. В результате нарушения были устранены, профсоюзные взносы поступили на счет профсоюзной организации.

Ленинградская федерация профсоюзов представляла в суде интересы первичной профсоюзной организации РНЦ «Прикладная химия» Территориальной профсоюзной организации Санкт-Петербурга и Ленинградской области работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства по ее иску к ФГУП РНЦ «Прикладная химия» об отмене приказа о прекращении удержания профсоюзных взносов. До вынесения судом решения ФГУП РНЦ «Прикладная химия» самостоятельно отменило незаконный приказ.

В 2014 году Ленинградская федерация профсоюзов представляла интересы освобожденных председателей первичных профсоюзных организаций ОАО «Ленэнерго» по их искам к ОАО «Ленэнерго» о взыскании премии, предусмотренной коллективным договором. Причина невыплаты премии заключалась в том, что в 2013 году председатели профсоюзных организаций защищали трудовые права работников на оплату работы в нерабочие праздничные дни при сум-

мированном учете рабочего времени. Также работодатель указывал на неэффективную работу профсоюза и конфликты в коллективе, причинившие ущерб производственно-хозяйственной деятельности.

Суды первой и апелляционной инстанций согласились с доводами истцов о том, что выплата премии, установленной коллективным договором и локальными нормативными актами, является обязанностью, а не правом работодателя.

Ленинградской федерацией профсоюзов совместно с Государственной инспекцией труда в Ленинградской области проведена внеплановая документарная проверка ЗАО «Тихвинский вагоностроительный завод».

В ходе проверки установлено, что работодатель не обеспечил председателю первичной профсоюзной организации беспрепятственное посещение организации и рабочих мест, где работают члены профсоюза. Работодателю выдано предписание об устранении нарушения.

В 2015 году Территориальная профсоюзная организация Санкт-Петербурга и Ленинградской области нефтегазстройпрофсоюза обратилась в Арбитражный суд Санкт-Петербурга и Ленинградской области с иском к ФГУП РНЦ «Прикладная химия» о взыскании профсоюзных взносов. Судом исковые требования удовлетворены, с работодателя взыскана задолженность в размере 3 011 234 рублей.

В 2015 году была продолжена работа Ленинградской федерации профсоюзов по оказанию правовой помощи освобожденным председателям ППО филиалов ОАО «Ленэнерго» в части удовлетворения в суде исковых заявлений о нарушении работодателем ч. 3 ст. 375 ТК РФ и положений коллективного договора ОАО «Ленэнерго» о необоснованном снижении размера премий с 50 до 5 % должностного оклада. В ходе судебных разбирательств в целях урегулирования спора о взыскании с ОАО «Ленэнерго» премий за IV квартал 2014 года в пользу председателей ППО вышеуказанных филиалов ОАО «Ленэнерго» стороны заключили мировое соглашение по делу № 2-3252/2015 и подписали график платежей.

5 мая 2015 года Московский районный суд Санкт-Петербурга утвердил мировое соглашение о взыскании денежных средств с ОАО «Ленэнерго» и график платежей по нему. Общая сумма платежей по мировому соглашению составила 227 164 рубля. Производство по делу № 2-3252/2015 прекращено. Денежные средства председателям ППО полностью выплачены в сроки согласно графику платежей по мировому соглашению.

В 2015 году выплата премий освобожденным председателям ППО ОАО «Ленэнерго» производилась в соответствии с коллективным договором.

2.6. УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В СУДЕБНЫХ РАЗБИРАТЕЛЬСТВАХ В ЗАЩИТУ ТРУДОВЫХ ПРАВ И ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ

В 2011 году членами Ленинградской федерации профсоюзов велась активная работа по разрешению конфликтных ситуаций в досудебном порядке. В большинстве случаев после переговоров разногласия разрешались в пользу работников. В тех случаях, когда согласия достичь не удавалось, права работников отстаивались в судебных инстанциях.

В судах с участием профсоюзных правовых инспекторов (юристов) были рассмотрены 164 дела (240 в 2010 г.), из них 132 удовлетворены полностью или частично (в 2010 г. — 184), восстановлены на работе 26 работников (в 2010 г. — 18).

Анализ обращений членов профсоюза в судебные инстанции показал, что причиной обращений в большинстве случаев являются: незаконное увольнение, выплата заработной платы не в полном объеме и с нарушением установленных сроков, несоблюдение права работников на время отдыха. Значительную долю обращений составили вопросы досрочного назначения трудовой пенсии по старости. Необходимо отметить, что в 2011 году вырос показатель восстановленных на работе и иных дел, разрешенных в пользу членов профсоюза.

В 2012 году в судах с участием профсоюзных правовых инспекторов (юристов) было рассмотрено 161 дело (в 2011 г. — 164), из них 125 исков удовлетворены полностью или частично (в 2011 г. — 132), восстановлены на работе 13 работников (в 2011 г. — 26).

Анализ обращений членов профсоюзов в судебные инстанции показал, что работодатели производят незаконные увольнения, не в полном объеме и с нарушением установленных сроков выплачивают заработную плату, не соблюдают права работников на отдых. Значительную долю обращений составляют вопросы досрочного назначения трудовой пенсии по старости.

В 2013 году в судах с участием профсоюзных правовых инспекторов (юристов) были рассмотрены 190 дел (в 2012 г. — 161), из них 89 исков удовлетворены полностью или частично (в 2012 г. — 125),

восстановлены на работе — 13 работников (что аналогично 2012 г.). Основная часть судебных споров обусловлена нарушениями в сфере оплаты труда, а также незаконным привлечением к дисциплинарной ответственности. Как и прежде, значительная доля исков связана с вопросами пенсионного обеспечения.

В 2014 году в судах с участием профсоюзных правовых инспекторов (юристов) были рассмотрены 66 дел (в 2013 г. — 190), из них 54 иска удовлетворены полностью или частично (в 2013 г. — 89), восстановлены на работе 12 работников (в 2013 г. — 13).

Анализ обращений членов профсоюзов в судебные инстанции показал, что работодатели производят незаконные увольнения, не в полном объеме и с нарушением установленных сроков выплачивают заработную плату, не соблюдают права работников на отдых. Значительную долю обращений составляют вопросы досрочного назначения трудовой пенсии по старости.

В 2015 году в судах с участием профсоюзных правовых инспекторов (юристов) были рассмотрены 134 дела (в 2014 г. — 66), из них 109 исков удовлетворены полностью или частично (в 2014 г. — 54), восстановлены на работе 4 работника (в 2014 г. — 11).

Анализ обращений членов профсоюзов в судебные инстанции показал, что работодатели производят незаконные увольнения, не в полном объеме и с нарушением установленных сроков выплачивают заработную плату, не соблюдают права работников на отдых, не предоставляют компенсации за вредные условия труда на рабочем месте.

Положение ч. 1 ст. 374 Трудового кодекса РФ (далее — ТК РФ), согласно которому увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа, признано не действующим и не подлежащим применению.

Таким образом, получение согласия профсоюза необходимо только в одном случае: при увольнении выборных руководителей и заместителей руководителей первичной профсоюзной организации (ст. 374 ТК РФ). При этом данное ограничение касается только трех оснований увольнения, а в 2009 году Конституционный Суд РФ фактически сократил этот перечень до двух оснований, признав

неконституционной необходимость согласования увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (неоднократное нарушение трудовых обязанностей), поскольку это с точки зрения Суда следует считать избыточным ограничением предпринимательских прав работодателя.

Гарантии, установленные ст. 373 и 374 ТК РФ, распространяются только на работников, состоящих в профсоюзе (возглавляющих его), действующем в той организации, где работник непосредственно трудится. Эта же правовая позиция изложена и Верховным Судом РФ в п. 23, 24 постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 года № 17.

Президиум Санкт-Петербургского городского суда отменил судебные постановления по иску С. к районному совету народных депутатов о восстановлении на работе. Удовлетворяя требования истицы, суд первой инстанции исходил из того, что С. является председателем районного комитета профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания, однако ее увольнение произведено без получения согласия вышестоящего профсоюзного органа — обкома профсоюза (ч. 1 ст. 374 ТК РФ). Суд кассационной инстанции, оставляя решение без изменения, указал на нарушение ст. 373 ТК РФ. Президиум признал неверными правовые позиции обоих судов, поскольку в организации, где работала истица, отсутствовал профсоюз, членом (руководителем) которого она бы являлась. Членство С. в ином профсоюзе не обязывает работодателя соблюдать требования ст. 373, 374 ТК РФ.

Рассматривая исковые требования П., трудовые отношения с которой прекращены по основаниям, установленным п. 5 ст. 81 ТК РФ, районный суд не принял доводы истицы о нарушении порядка расторжения трудового договора, выразившегося в ее увольнении без учета мнения выборного профсоюзного органа. Суд установил, что профсоюз, членом которого являлась бы истица, в организации, к которой предъявлялись требования о восстановлении, отсутствует. При таких обстоятельствах у суда не имелось оснований для удовлетворения заявленных требований.

Выполняя требования ч. 1 ст. 374 Трудового кодекса Российской Федерации, ОАО «Судостроительный завод “Лотос”» обращалось с запросами о даче согласия на увольнение Ю. Е. Савельевой в Санкт-Петербургское городское объединение организаций профсоюзов и в Межрегиональный профсоюз работников судостроения, которые отказали в их удовлетворении.

Признав законность и обоснованность применения к Ю. Е. Савельевой мер дисциплинарной ответственности, суд, однако, удовлет-

ворил ее исковые требования, поскольку работодателем не была соблюдена процедура увольнения (не было получено предварительное согласие вышестоящего выборного профсоюзного органа).

Анализ кассационных определений судебной коллегии по гражданским делам Амурского областного суда показал, что разрешение трудовых споров до настоящего времени представляет для судей определенную трудность. Не всегда правильно применяются нормы материального права, не изучается судебная практика, что приводит к повторению ранее допущенных судебных ошибок.

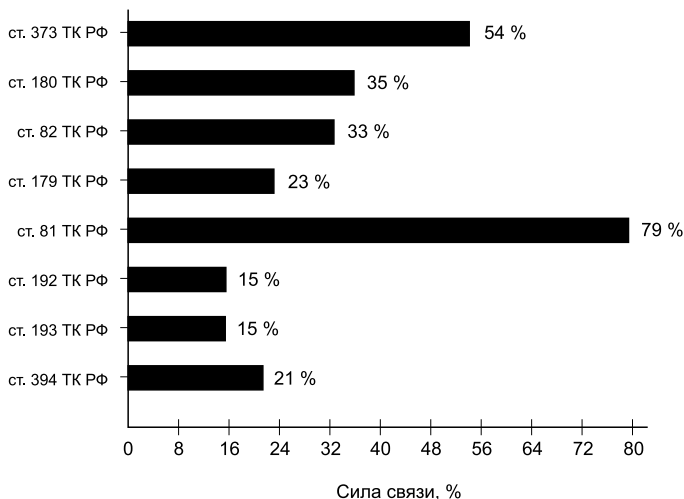
Необходимо отметить формальный подход к подготовке дел к судебному разбирательству — как правило, в определениях, выносимых в соответствии со ст. 147 ГПК РФ, судьи ограничиваются разъяснением задач подготовки, перечислением прав и обязанностей сторон. Распределение бремени доказывания часто ограничивается предложением сторонам представить доказательства в обоснование своих требований или возражений. Следует обратить внимание судов на то, что суд не только имеет право, но и обязан в силу ч. 2 ст. 56 ГПК РФ определить, какие обстоятельства имеют значение для дела, какой стороне необходимо их доказывать, предложить сторонам представить доказательства обстоятельств, которые по данной категории дел должны быть обязательно исследованы судом.

Решения судьи Санкт-Петербургского городского суда Т. В. Калининченко можно привести в качестве примера. Судьей качественно проводится подготовка дел к судебному разбирательству, постановленные судебные акты отличает юридически грамотный стиль изложения, решения подробно мотивированы, в них дана оценка всем доводам сторон. Вынесенные этой судьей решения отвечают требованиям Гражданского процессуального кодекса РФ.

Правовыми службами членских организаций оказывалась помощь членам профсоюзов в оформлении документов в суды. С участием профсоюзных юристов в судах в 2016 году были рассмотрены 238 740 дел против 216 171 в 2015 году, в том числе 89 % исков удовлетворены полностью или частично. Дела по вопросам оплаты труда составляют большинство всех рассматриваемых трудовых дел (70 %).

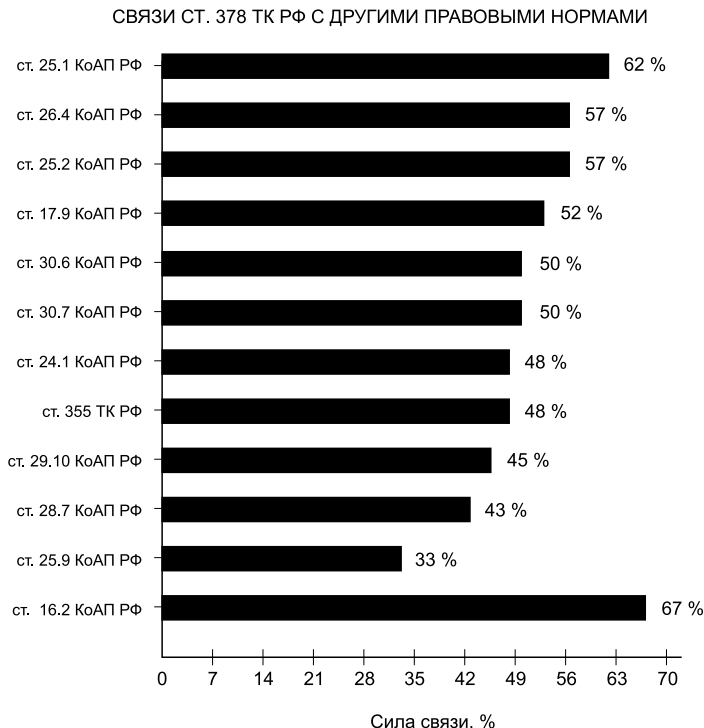
Практика последних лет действия Трудового кодекса Российской Федерации показывает, что он в целом позволяет решать проблемы в области трудовых отношений по широкому спектру вопросов. При этом только системное комплексное применение норм трудового законодательства позволяет достаточно эффективно защищать права работников.

СВЯЗИ СТ. 374 ТК РФ С ДРУГИМИ ПРАВОВЫМИ НОРМАМИ

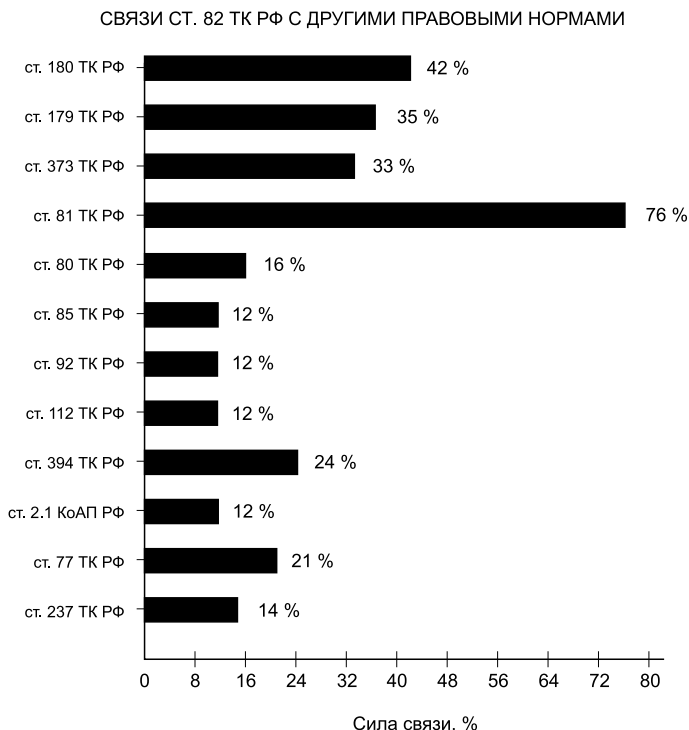


Поскольку на работодателя возлагается также обязанность персонального предупреждения каждого работника о предстоящем увольнении и соответствующей службы занятости не позднее чем за два месяца, такое уведомление может быть осуществлено одновременно. Во всяком случае, с момента предупреждения каждого указанного субъекта до начала проведения соответствующих мероприятий должно пройти не менее двух месяцев.

Трудовой кодекс не дает ответа на вопрос о последствиях нарушения работодателем требования закона о предварительном предупреждении выборного профсоюзного органа (как и органов службы занятости) относительно принятого им решения о сокращении численности или штата работников. Такое нарушение со стороны работодателя может выразиться либо в несообщении о принятом им решении, либо в нарушении сроков уведомления. Нарушение формы уведомления (то есть сообщение о принятом решении в устной форме) должно быть приравнено к неуведомлению, поскольку закон устанавливает обязательную письменную форму (подп. «а» п. 24 постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»). Принятие решения о сокращении численности или шта-



та работников является неотъемлемым правом работодателя, само по себе оно не может быть предметом спора. Вместе с тем обязанность предупредить выборный профсоюзный орган и орган службы занятости об этом решении представляет собой публично-правовую обязанность работодателя по отношению к третьим лицам, возлагаемую на него законом. Нарушение этой обязанности (при условии, что работник был своевременно поставлен в известность о предстоящем увольнении) должно повлечь публично-правовую (административную) ответственность. В случае, если и работник не был поставлен в известность относительно принятого работодателем решения о сокращении численности или штата и предстоящем увольнении, действие трудового правоотношения с ним подлежит продлению, с тем чтобы трудовой договор был прекращен по истечении установленного законом срока предупреждения, что не исключает



возможности привлечения соответствующего должностного лица работодателя к административной ответственности.

Исходя из судебной практики по Санкт-Петербургу и Ленинградской области за 2015–2017 годы, можно сделать вывод, что действия профсоюзных органов являются эффективными по ст. 82, 171 и 378 ТК РФ, так как решения в пользу работника выносятся в 73 % случаев из рассмотренных дел, что является высоким показателем.

О качестве эффективности деятельности профсоюзных организаций свидетельствуют следующие примеры судебной практики.

Руководитель первичной профсоюзной организации, входящей в состав Территориальной профсоюзной организации военно-морского флота Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных сил России города Кронштадта, был уволен из войсковой части 76553 (расположена в г. Ломоносове) по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за неоднократное неисполнение работником трудовых обязанностей

без уважительных причин. Ранее к нему были применены два дисциплинарных взыскания в виде выговора и предупреждения о неполном служебном соответствии.

Сосновоборский городской суд Ленинградской области 27 октября 2017 года вынес решение по делу № 2-1101/2017, которым удовлетворил требования уволенного работника в части признания незаконными двух приказов о привлечении к дисциплинарной ответственности и увольнения работника; взысканы средний заработок за время вынужденного прогула в полном размере и компенсация морально-го вреда.

Составление процессуальных документов и представление интересов члена профсоюза в суде осуществлялось Правовым управлением аппарата Ленинградской федерации профсоюзов.

ООО «АЙЦ Инжиниринг ГмбХ» уволило 6 членов профсоюза с нарушениями требований действующего законодательства. Работники при поддержке Правового управления аппарата Ленинградской федерации профсоюзов обратились в Октябрьский районный суд города Санкт-Петербурга с целью защиты своих нарушенных прав.

Работники Правового управления аппарата Ленинградской федерации профсоюзов представляли в суде членов профсоюза по следующим спорам.

К работнику применено дисциплинарное взыскание в виде увольнения по п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за принятие необоснованного решения бухгалтером, повлекшее за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации. Представителем работника была представлена суду позиция, в соответствии с которой оспаривались факт совершения дисциплинарного проступка и факт причинения вреда организации. Кроме того, стороной истца были представлены доказательства нарушения процедуры привлечения к дисциплинарной ответственности, например в части отсутствия запроса письменных объяснений о совершенном проступке, применения двух дисциплинарных взысканий за один проступок, отсутствия учета тяжести совершенного проступка. Работодатель согласился заключить мировое соглашение, по условиям которого с работника сняты дисциплинарные взыскания (в том числе в виде увольнения), выплачено 300 тыс. рублей (решение Октябрьского районного суда по делу № 2-4758/2017).

Другой работник был уволен по основанию, предусмотренному пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (прогул), также с ним не был совершен окончательный расчет в полном объеме. В судебных заседаниях

стороной истца были представлены доказательства отсутствия в действиях работника дисциплинарного проступка, нарушения работодателем процедуры увольнения и обоснованы денежные требования. Стороны спора заключили мировое соглашение, по условиям которого с работника сняты дисциплинарные взыскания (в том числе в виде увольнения), выплачено 300 тыс. рублей (решение Октябрьского районного суда по делу № 2-4188/2017).

Один из работников был уволен по сокращению численности или штата работников организации с нарушением процедуры увольнения — работнику не предлагались вакансии, не было учтено мнение выборного органа первичной профсоюзной организации. Стороны спора заключили мировое соглашение, по его условиям работнику выплачены денежные средства в размере порядка одного среднемесячного заработка (решение Октябрьского районного суда по делу № 2-4722/2017).

Выплачена в январе-феврале 2017 года задолженность по заработной плате работников АО «Гипрорыбфлот».

Работникам АО «Гипрорыбфлот» работодатель не выплачивал с января 2016 года заработную плату. Территориальная организация Российского профсоюза работников рыбного хозяйства Санкт-Петербурга и Ленинградской области обратилась в Ленинградскую федерацию профсоюзов с просьбой об оказании юридической помощи работникам.

Работники при поддержке Правового управления аппарата Ленинградской федерации профсоюзов в июне–августе 2016 года обратились в Петроградский районный суд города Санкт-Петербурга с исковыми заявлениями о взыскании заработной платы. По итогам переговоров с работодателем удалось договориться о заключении мировых соглашений с целью ускорения процесса взыскания заработной платы. Определениями Петроградского районного суда города Санкт-Петербурга в октябре 2016 года были утверждены 55 мировых соглашений на общую сумму 7,6 млн рублей. Определения суда об утверждении мировых соглашений размещены на официальном сайте Петроградского районного суда города Санкт-Петербурга (например, по делам № 2-6017/2016, 2-6022/2015, 2-6018/2016)¹.

Апелляционная инстанция оставила решение Петроградского районного суда города Санкт-Петербурга от 1 декабря 2016 года по делу № 2-4761/2016 без изменений (Определение Санкт-Петербургского

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

городского суда от 21.03.2017 по делу № 33-5389/2017). В 2016 году АО «Гипрорыбфлот» уволило члена профсоюза по сокращению штата работников организации. Член профсоюза, своевременно обратившись в орган занятости, получил справку, дающую ему право на получение среднемесячной заработной платы за 3 месяца с момента увольнения. Однако работодатель отказался выплачивать денежные средства. Указанным решением Петроградского районного суда города Санкт-Петербурга искивые требования работника удовлетворены, с работодателя взыскана компенсация морального вреда в размере 3 тыс. рублей.

Акционерное общество «18 арсенал Военно-морского флота» перестало осуществлять перечисление профсоюзных взносов членов профсоюза на расчетный счет Территориальной профсоюзной организации военно-морского флота Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных сил России города Кронштадта. Правовое управление аппарата Ленинградской федерации профсоюзов по просьбе указанной территориальной организации профсоюза оказало ей правовую помощь при обращении с исковым заявлением в суд и представляло ее интересы в суде. Арбитражный суд города Санкт-Петербурга 7 июля 2017 года вынес решение по делу № А56-29620/2017, которым удовлетворил требования территориальной организации профсоюза в полном объеме.

Глава 3

ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И УСИЛЕНИЯ ВЛИЯНИЯ ПРОФСОЮЗОВ НА ИСПОЛНЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯМИ В САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ И ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

Проведя анализ деятельности профсоюзов, направленной на реализацию их правозащитной функции, в совокупности с действующим трудовым законодательством, мы пришли к выводу, что на современном этапе в Российской Федерации в основном созданы правовые основы, регламентирующие трудовую деятельность, в том числе деятельность профсоюзов, направленную на защиту прав и свобод трудящихся. Аппарат Ленинградской федерации профсоюзов занимает активную позицию в осуществлении законотворческой работы, социального партнерства, обеспечения работников достойной заработной платой, взаимодействия с государственными органами в области охраны и улучшения труда, взаимодействия с государственными контрольно-надзорными органами, реализации защитной функции посредством рассмотрения обращений граждан и участия в судебных разбирательствах в защиту трудовых прав и интересов работников.

Необходимо отметить, что если ранее некоторые ученые отрицали самостоятельную роль защитной функции профсоюзов, обосновывая это тем, что вся деятельность профессиональных союзов обеспечивает защиту социально-трудовых прав и интересов граждан, то современная литература не содержит явного отрицания самостоятельной защитной функции. Полагаем, что это связано с тем, что современный ТК РФ определил защитную функцию трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами в качестве самостоятельной (гл. 58 ТК РФ). Вместе с тем актуальность и эффективность защитной деятельности профессиональных союзов, как правило, оценивается самими профсоюзными организациями и не исследуется в достаточной мере учеными, являющимися специалистами в области трудовых правоотношений, несмотря на то что основным направлением правоприменительной практики остается защита тру-

довых прав работников, остающихся слабой стороной трудовых правоотношений.

Несмотря на то что в научной литературе отсутствует единое мнение, объясняющее термины «задачи» и «функции», мы исходим из того, что функциями профсоюзов называют различные виды деятельности их органов. Таким образом, защитная функция профессиональных союзов является основным направлением их деятельности.

Правовое регулирование функций профессиональных союзов осуществляется гл. 58 Конституции Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». В ст. 2 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» профсоюзы определяются как добровольные общественные объединения граждан, связанных общими интересами по роду их деятельности, для представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов. Из данного определения профессиональных союзов следует, что защитная функция является основным видом их деятельности и ее следует отграничивать от иной деятельности профсоюзов хотя бы по той причине, что ее реализация осуществляется специфическими способами и в иных формах.

Анализ трудового законодательства, Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее — Закон о профсоюзах) свидетельствует о сложностях, возникающих при реализации их норм. Например, в п. 1 ст. 30 Закона о профсоюзах закреплено требование о привлечении к административной или уголовной ответственности должностных лиц государственных органов, органов местного самоуправления, работодателей, должностных лиц их объединений за нарушение законодательства о профсоюзах в связи с тем, что до настоящего времени такая ответственность не была предусмотрена отраслевым законодательством. Согласно Уголовному кодексу РФ, ответственность за нарушение законных прав профсоюзов декриминализована, что препятствует обеспечению прав граждан, создает условия для безнаказанности работодателей. В частности, это напрямую относится к нарушению работодателями порядка миграционного учета. За нарушение законодательства о профсоюзах возможна административная ответственность в соответствии со ст. 5.27 КоАП РФ.

Что касается проведения переговоров на предмет заключения коллективного трудового договора с участием малочисленной профсоюзной организации, на этот счет имеется следующая позиция.

В соответствии с положениями Конвенции Международной организации труда № 154 (1981) о содействии коллективным переговорам под таковыми понимаются все переговоры, которые проводятся между работодателем, группой работодателей или одной или несколькими организациями работодателей, с одной стороны, и одной или несколькими организациями работников — с другой, в целях: а) определения условий труда и занятости, и/или б) регулирования отношений между работодателями и работниками, и/или с) регулирования отношений между работодателями или их организациями и организацией или организациями работников.

В России право на ведение и порядок ведения коллективных переговоров как одной из форм социального партнерства закреплены Трудовым кодексом РФ (ст. 36–44).

В частности, ст. 24 ТК РФ указывает, что социальное партнерство осуществляется на следующих основных принципах: равноправие сторон; уважение и учет интересов сторон; заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях; содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе; соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; полномочность представителей сторон.

В соответствии со ст. 29 ТК РФ представителями работников в социальном партнерстве являются: профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных ТК РФ.

Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками.

Первичные профсоюзные организации и их органы представляют в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников данного работодателя, являющихся членами соответствующих профсоюзов, а в случаях и порядке, которые установлены ТК РФ, — интересы всех работников данного работодателя независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией (ст. 30 ТК РФ).

Статья 31 ТК РФ указывает на то, что в случаях, когда работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена в порядке, установленном ТК РФ, представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне, на общем собрании (конференции) работников для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган).

Наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления первичными профсоюзными организациями своих полномочий.

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективных договоров, соглашений, заключения коллективных договоров, соглашений, а также для организации контроля за их выполнением на всех уровнях на равноправной основе по решению сторон образуются комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон (ст. 35 ТК РФ).

На основе ст. 36 ТК РФ представители работников и работодателей участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, соглашения и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров.

Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.

В соответствии со ст. 37 ТК РФ две или более первичные профсоюзные организации, объединяющие в совокупности более половины работников данного работодателя, по решению их выборных органов могут создать единый представительный орган для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и заключения коллективного договора (далее — единый представительный орган). Формирование единого представительного органа осуществляется на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза.

Первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников организации, индивидуального предпринимателя, имеет право по решению своего выборного органа направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников без предварительного создания единого представительного органа.

Если ни одна из первичных профсоюзных организаций или в совокупности первичные профсоюзные организации, пожелавшие создать единый представительный орган, не объединяют более половины работников данного работодателя, то общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может определить ту первичную профсоюзную организацию, которой при согласии ее выборного органа поручается направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников. В случаях, когда такая первичная профсоюзная организация не определена или работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации, общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может избрать из числа работников иного представителя (представительный орган) и наделить его соответствующими полномочиями.

В соответствии с требованиями ст. 31 и ч. 3 ст. 37 ТК РФ профсоюзная организация, имеющая в своем составе менее 50 % членов профсоюза, не имеет полномочий представлять интересы всех работников в социальном партнерстве. По результатам логического толкования вышеуказанных норм работодатель вправе отказаться от предложения вступить в коллективные переговоры с малочисленной первичной профсоюзной организацией.

В условиях малочисленности первичной профсоюзной организации ее председатель должен использовать другие, кроме коллективных переговоров, формы социального партнерства с работодателем, указанные в ст. 27 ТК РФ, как то: 1) взаимные консультации (перего-

воры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; 2) участие работников, их представителей в управлении организацией; 3) участие представителей работников в разрешении трудовых споров.

Мнение о том, что отсутствие конкретной нормы в ТК РФ, запрещающей ведение коллективных переговоров по поводу заключения коллективного договора единственной профсоюзной организацией, имеющейся у работодателя и насчитывающей среди работников менее половины членов профсоюза, может свидетельствовать о том, что численность первичной профсоюзной организации имеет значение в том случае, если у работодателя действуют две или более первичных профсоюзных организаций. Если на предприятии существует одна первичная профсоюзная организация, то она может быть любой численности, чтобы вести коллективные переговоры с работодателем. Но в таком понимании ее прав отсутствует логика, поскольку получается, что организация из трех человек (минимально допустимая численность профорганизации) может заключать коллективный договор от имени неограниченно большого числа не членов профсоюза.

Следует признать, что споры по поводу участия малочисленной профсоюзной организации в коллективных переговорах от имени всех трудящихся однозначно говорят о пробеле в праве, который должен быть устранен законодателем во избежание подобных коллизий.

Еще одной проблемой, требующей, по нашему мнению, законодательного разрешения, является возможность прокуратуры представлять интересы в судебных органах неопределенного круга лиц. Несмотря на выводы, к которым пришел Конституционный Суд РФ, относительно возможности, предусмотренных законодательством, этот вопрос не будет решен однозначно до тех пор, пока это требование не будет внесено в качестве конкретной нормы действующего трудового законодательства.

Необходимо конкретизировать п. 3 ст. 16 Закона о профсоюзах, предоставив право представителям профсоюзов участвовать по соглашению с работодателем в работе коллегиальных органов управления организацией в целях реализации возможностей отстаивать интересы работников при принятии соответствующих решений.

Что касается защитной практики, осуществляемой аппаратом Ленинградской федерации профсоюзов, то профсоюзным органам

необходимо добиваться устранения всех без исключения нарушений, выявленных в ходе проверок. Для этого необходим более тщательный анализ тех показателей, которые получены за отчетный период, как то: причины обращения граждан за защитой своих прав и интересов, эффективность способов разрешения конфликтных ситуаций и наказаний, явившихся ответственностью за совершенное правонарушение, а также интенсивность реагирования на правонарушения, указанные в обращениях граждан.

Анализ показателей отчетных периодов указал на явное несоответствие количества лиц, привлеченных к административной и дисциплинарной ответственности, показателям выявленных нарушений, указанных в представлениях.

Необходим контроль за оказанием юристами профсоюзных органов правовой помощи при разработке коллективных договоров, соглашений. Для этого необходим тщательный анализ причин, снижающих показатели их участия.

Учитывая количество устных обращений, мы пришли к выводу об актуальности этой формы защитной деятельности. Подготовка письменного заявления, по нашему мнению, достаточно затруднительна для трудящихся в силу определенной специфики. Соответственно, проведение разъяснительной работы в виде лекций, консультаций, групповых бесед способствует компетентной оценке ситуации, явившейся предметом для обращения. В свою очередь, направление в профсоюзные органы письменного обращения способствует соблюдению необходимых процедурных требований, что является немаловажным для оказания квалифицированной консультативной и практической помощи.

ЛИТЕРАТУРА

НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ И ДРУГИЕ ОФИЦИАЛЬНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

1. Конституция Российской Федерации (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 РФ. — 2014. — № 31. — Ст. 4398.

2. 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 РФ. — 1994. — № 12.

3. 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 РФ. — 1994. — № 12.

4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016 с изм. и доп., вступил в силу с 01.01.2017) // Собрание законодательства РФ. — 2002. — № 1. — Ч. 1. — Ст. 3.

5. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ (ред. от 19.12.2016) // Собрание законодательства РФ. — № 46. — Ст. 4532.

6. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 17.04.2017) // Собрание законодательства РФ. — 1996. — № 25. — Ст. 2954.

7. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 17.04.2017, с изм. от 23.05.2017) (с изм. и доп., вступил в силу с 18.05.2017) // Собрание законодательства РФ. — 2002. — № 1. — Ч. 1. — Ст. 1.

8. Федеральный закон от 19.05.1995 № 82-ФЗ (ред. от 02.06.2016) «Об общественных объединениях» // Собрание законодательства РФ. — 1995. — № 21. — Ст. 1930.

9. Федеральный закон от 12.01.1996 № 7-ФЗ (ред. от 19.12.2016) «О некоммерческих организациях» // Собрание законодательства РФ. — 1996. — № 3. — Ст. 14.

10. 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., вступил в силу с 01.01.2017) // Собрание законодательства РФ. — 1996. — № 3. — Ст. 148.

11. Федеральный закон от 01.05.2017 № 89-ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации “О занятости населения в Российской Федерации” и статью 9 Федерального закона “О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей”» // Собрание законодательства РФ. — 2017. — № 18. — Ст. 2666.

12. Федеральный закон от 01.05.1999 № 92-ФЗ (ред. от 28.12.2016) «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» // Собрание законодательства РФ. — 1999. — № 18. — Ст. 2218.

13. Федеральный закон от 17.12.2001 № 173-ФЗ (ред. от 04.06.2014, с изм. от 19.11.2015) «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. — 2001. — № 52. — Ч. 1. — Ст. 4920.

14. О свободе ассоциации и защите права на организацию : конвенция МОТ № 87 (1948) // Российское трудовое законодательство : сб. новых нормативных актов по состоянию на 15 ноября 1996 года с коммент. — М. : Инфра-М, НОРМА, 1997. — Т. 2. — С. 435.

15. Об охране заработной платы : конвенция МОТ № 95 (1949) // Российское трудовое законодательство : сб. новых нормативных актов / Ин-т законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ. — М., 1997. — Т. 2. — С. 465–473.

16. Положение о Федеральной службе по труду и занятости¹ : утв. постановлением Правительства РФ от 30.06.2004 г. № 324 [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: www.consultant.ru

17. Трехстороннее соглашение Санкт-Петербурга на 2017–2019 годы от 12.09.2016 № 312/16-С [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: www.consultant.ru

РЕШЕНИЯ СУДЕБНЫХ ОРГАНОВ

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

2. Определение Конституционного Суда РФ от 11.10.2002 № 265-0 [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — Режим доступа: www.consultant.ru

3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 16 «О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при раз решении трудовых споров» // Сборник постановлений пленумов Верховных судов СССР и РСФСР (Российской Федерации) по гражданским делам. — М., 1997. — С. 280–297.

¹ ФСТЗ осуществляет функции по контролю и надзору в сфере труда, занятости и альтернативной гражданской службы, по оказанию государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров.

4. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Российская газета. — 2014. — 7 февр. — № 27.

СПЕЦИАЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. *Алешина Т.* Социальное партнерство в сфере образования. Состояние и перспективы / Т. Алешина, М. Авдеенко // Мой профсоюз. — 2002. — № 13.

2. *Андриановская Т. Л.* Содержание и сущность категорий правовой защиты в трудовом праве / Т. Л. Андриановская // Право человека на жизнь и его гарантии в сфере труда и социального обеспечения : материалы Междунар. науч.-практ. конф. — М. : Проспект, 2008. — С. 221–224.

3. *Барышникова Т. Ю.* Формы и способы защиты трудовых прав и охраняемых законом интересов в российском трудовом праве : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Т. Ю. Барышникова. — Ярославль, 2005. — С. 11–12, 89–91.

4. *Глуценко П. П.* Социально-правовая защита конституционных прав и свобод граждан (теория и практика) / П. П. Глуценко. — СПб. : С.-Петерб. академия МВД России, 1998. — С. 374.

5. *Глуценко П. П.* Проблемы совершенствования механизма социально-правовой защиты профсоюзами трудовых прав граждан / П. П. Глуценко // Профсоюзное движение в XX столетии и перспективы его развития. — СПб. : СПбГУП, 2002.

6. *Губенко М. И.* Защита трудовых прав работников / М. И. Губенко. — Ростов н/Д, 2006. — С. 6.

7. *Дзуцев З. Г.* Защитная функция профсоюзов, проблемы правового регулирования : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / З. Г. Дзуцев [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <http://lawtheses.com/zaschitnaya-funktsiya-profsoyuzov-problemy-pravovogoregulirovaniya#ixzz3qY4S9N42> (дата обращения: 12.14.2017).

8. Материалы конф., посвящ. 100-летию Н. Г. Александрова, 19–20 июня 2008 г. — М. : Издат. дом «Правоведение», 2000. — С. 279.

9. *Исаев А.* Мотивация членства в профсоюзах — стратегический ресурс развития организации / А. Исаев // Профсоюзное образование. — 2002. — № 9 (14).

10. *Киселев И. Я.* Трудовое право России и зарубежных стран / И. Я. Киселев // Международные нормы труда : учебник / под ред. М. В. Лушниковой. — 3-е изд. — М. : ЭКСМО, 2008. — С. 608.

11. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. проф. Ю. П. Орловский. — М. : Юрид. фирма «КОНТРАКТ» : ИНФРА-М, 2002. — Ст. 959.

12. *Коробченко В. В.* Защита трудовых прав и интересов работников / В. В. Коробченко // Журнал российского права. — 2002. — № 12. — С. 65–66.

13. Корпоративные соглашения в сфере социально-трудовых отношений / под ред. К. Д. Крылова. — М. : Проспект, 2005. — С. 286.

14. *Корицунова Т. Ю.* «Местные» законы о профсоюзах. Противоречия и развитие / Т. Ю. Коршунова // Трудовые отношения. — 2000. — № 3 (36). — С. 179.

15. *Котляр Б. А.* Ответственное поведение сторон — основа социального партнерства / Б. А. Котляр, В. В. Панов, Б. М. Рапопорт // Социум и власть. — 2005. — № 1. — С. 7–8.

16. *Лушникова М. В.* Очерки теории трудового права / М. В. Лушникова, А. М. Лушников. — СПб. : Юрид. центр «Пресс», 2006. — С. 938.

17. *Маврин С. П.* Социальное партнерство в трудовых отношениях: понятие и механизм осуществления / С. П. Маврин // Российское трудовое право на рубеже тысячелетий : материалы Всерос. науч. конф., 26–27 октября 2000 г. — СПб. : СПбГУ, 2001.

18. *Марченко Т. И.* Правоотношения в сфере профсоюзной деятельности (исторический и теоретико-правовой аспект) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Т. И. Марченко. — СПб., 2000.

19. Направления совершенствования законодательства о профессиональных союзах с учетом истории и опыта их деятельности : материалы парламентских слушаний, 15 ноября 2005 г. — М., 2006. — С. 96.

20. *Нетеребский О.* Деятельность профсоюзов в рыночных условиях / О. Нетеребский // Солидарность. — 2002. — № 25 ; Профсоюзное образование. — № 10 (25).

21. Открытое письмо работников образования Президенту Российской Федерации В. В. Путину // Официальные документы в образовании. — 2002. — № 16.

22. Профсоюзы России: современный этап. 1990–2005 годы / под ред. Н. Н. Гриценко. — М. : Изд-во АТиСО, 2005. — С. 515.

23. *Скобелкин В. Н.* О правовом положении российских профсоюзов в переходный период / В. Н. Скобелкин // Российское трудовое право на рубеже тысячелетий : материалы Всерос. науч. конф., 26–27 октября 2000 г. — СПб. : СПбГУ, 2001.

24. *Снигирева И. О.* Российские профсоюзы в правовом поле / И. О. Снигирева // Трудовое право России: проблемы теории и практики : межвуз. сб. науч. тр., посвящ. 100-летию со дня рождения заслуженного деятеля науки РСФСР, д-ра юрид. наук, профессора Н. Г. Александрова. — М. : Проспект, 2008. — С. 267.

25. *Снигирева И. О.* Интересы работников и работодателей. Их защита законодательством / И. О. Снигирева // Современные тенденции развития трудового права и права социального обеспечения : сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф. — М. : Проспект, 2007. — С. 45–55.

26. *Стремоухов А. В.* Человек и его правовая защита. Теоретические проблемы : моногр. / А. В. Стремоухов. — СПб. : Изд-во СПбЮИ МВД РФ, 1996. — С. 375.

27. *Стуканов А. П.* Особенности прокурорского надзора и профессионального контроля за соблюдением трудового законодательства / А. П. Стуканов, В. А. Козлов // Право и государство: культурологическое измерение : II Междунар. науч.-практ. конф., 1 декабря 2017 г. — СПб. : СПбГУП, 2017.

28. Трудовое право России : учебник под ред. О. В. Смирнова, И. О. Смигиревой. — 3-е изд. — М. : Проспект, 2008. — С. 598.

29. Трудовое право России: проблемы теории : кол. моногр. — Екатеринбург, 2006. — С. 254.

30. *Федорова Е. А.* Защита трудовых прав работников : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Е. А. Федорова. — 2005. — С. 63–64, 66–67, 102–105.

31. *Черкашина А. В.* Рассмотрение индивидуальных трудовых споров как способ защиты трудовых прав граждан : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / А. В. Черкашина. — М., 2006. — С. 16.

32. *Шугаев А. А.* Надзор и контроль профсоюзов за соблюдением трудового законодательства Российской Федерации : моногр. / А. А. Шугаев. — М. : РИЦ ИСПИ РАН, 2008. — С. 182.

ИНТЕРНЕТ-РЕСУРСЫ

1. Официальный сайт Федерации профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области — <http://lfpspb.com>

2. Официальный сайт Петроградского районного суда г. Санкт-Петербурга — <http://pgr.spb.sudrf.ru>

Научное издание

ПРОФСОЮЗЫ НА ЗАЩИТЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ
ОПЫТ ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА И ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

Ответственный редактор *Я. Ф. Афанасьева*
Редактор *Т. А. Источникова*
Дизайнер *А. В. Костюкевич*
Технический редактор *Л. В. Климович*
Корректор *Т. А. Кошелева*

ISBN 978-5-7621-0957-4



Подписано в печать с оригинал-макета 12.03.18
Формат 60х90/16. Гарнитура Times New Roman
Усл.-печ. л. 9,0. Тираж 500 экз. Заказ № 18180

Санкт-Петербургский Гуманитарный
университет профсоюзов

192238, Санкт-Петербург, ул. Фучика, 15
Отпечатано в ООО «Типография «НП-Принт»
197110, Санкт-Петербург, Чкаловский пр., д. 15