

Содержание:

image not found or type unknown



Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства

Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, является важнейшим способом защиты трудовых прав и законных интересов работников. Кроме того, организация и осуществление государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда — это одна из гарантий реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда.

Под государственным контролем следует понимать деятельность уполномоченных органов и должностных лиц по проверке соблюдения и исполнения органами государственной власти, органами местного самоуправления, их должностными лицами, юридическими лицами и гражданами установленных Конституцией РФ, федеральными конституционными законами, федеральными законами и другими нормативными правовыми актами общеобязательных правил поведения.

Государственный надзор — это деятельность специальных государственных органов по систематическому наблюдению за точным и неуклонным соблюдением законов, иных нормативных правовых актов, осуществляемая ими по подведомственным вопросам в отношении неподчиненных органов, организаций и граждан с целью выявления нарушений законности.

От лица государства деятельность по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства проводят как надзорные и контрольные органы общей компетенции, так и специализированные органы, создаваемые для проведения надзора и контроля исключительно за соблюдением законодательства о труде. Перечень органов, уполномоченных на осуществление государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, установлен ст. 353 ТК РФ.

Государственный надзор за точным и единообразным исполнением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляют Генеральный прокурор РФ и подчиненные ему прокуроры в соответствии с ФЗ «О прокуратуре Российской Федерации».

Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, всеми работодателями на территории России осуществляет федеральная инспекция труда. Государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях и на некоторых объектах промышленности наряду с федеральной инспекцией труда осуществляют соответствующие федеральные органы исполнительной власти, выполняющие функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности. Внутриведомственный государственный контроль за соблюдением трудового законодательства осуществляют федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ, а также органы местного самоуправления в порядке и на условиях, определяемых федеральными законами и законами субъектов РФ.

Согласно ст. 354 ТК РФ федеральная инспекция труда — это единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов (государственных инспекций труда).

В современном виде она была создана постановлением Правительства РФ от 9 сентября 1999 г. № 10352 во исполнение Конвенции МОТ № 81 от 11 июля 1947 г. «Об инспекции труда в промышленности и торговле», ратифицированной Российской Федерацией в 1998 г.

В 2004 г. функции по контролю и надзору за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, были переданы от бывшего Минтруда России Федеральной службе по труду и занятости и ее территориальным органам.

Постановлением Правительства РФ от 28 января 2000 г. № 78 было утверждено Положение о федеральной инспекции труда³, которое действует ныне в части, не противоречащей ТК РФ. Возглавляет федеральную инспекцию труда руководитель уполномоченного федерального органа исполнительной власти — главный

государственный инспектор труда РФ, назначаемый на должность и освобождаемый от должности Правительством России.

Деятельность федеральной инспекции труда и ее органов осуществляется на основе принципов уважения, соблюдения и защиты прав и свобод человека и гражданина, законности, объективности, независимости и гласности.

В соответствии со ст. 355 ТК РФ, основными задачами федеральной инспекции труда являются: обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда; обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; обеспечение работодателей и работников информацией о наиболее эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства; доведение до сведения соответствующих органов государственной власти фактов нарушений, действий (бездействия) или злоупотреблений, которые не подпадают под действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

В соответствии с возложенными на нее задачами федеральная инспекция труда реализует, в частности, следующие основные полномочия (ст. 356 ТК РФ): осуществляет государственный надзор и контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, посредством проверок, обследований, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, составления протоколов об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготовки других материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ; анализирует обстоятельства и причины выявленных нарушений, принимает меры по их устранению и восстановлению нарушенных трудовых прав граждан; осуществляет в соответствии с законодательством РФ рассмотрение дел об административных правонарушениях; направляет в установленном порядке соответствующую информацию в органы исполнительной власти и местного самоуправления, правоохранительные органы и в суды; осуществляет надзор и контроль за соблюдением установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве, принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве или проводит его самостоятельно; ведет прием и рассматривает заявления, письма, жалобы и иные обращения граждан о нарушениях их трудовых прав, принимает меры по

устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав; осуществляет информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства; готовит и публикует ежегодные доклады о соблюдении трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

В своей деятельности должностные лица федеральной инспекции труда не должны выходить за пределы предоставленных им полномочий, иначе они будут либо препятствовать осуществлению надзорно-контрольной деятельности другими уполномоченными на то государственными органами, либо вмешиваться в работу проверяемых организаций (индивидуальных предпринимателей).

В системе федеральной инспекции труда непосредственную деятельность по проведению надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде осуществляют государственные инспекторы труда. В целях выполнения своих функций они имеют весьма широкие права, установленные ст. 357 ТК РФ: в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, беспрепятственно в любое время суток при наличии удостоверений установленного образца посещать в целях проведения инспекции организации всех организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей — физических лиц; запрашивать у работодателей и их представителей, органов исполнительной власти и органов местного самоуправления и безвозмездно получать от них документы, объяснения, информацию, необходимые для выполнения надзорных и контрольных функций; изымать для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ с уведомлением об этом работодателя или его представителя; расследовать несчастные случаи на производстве; предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке; направлять в суды при наличии заключений государственной экспертизы условий труда требования о ликвидации организаций или прекращении деятельности их структурных подразделений вследствие нарушения требований охраны труда; выдавать предписания об отстранении от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знания требований охраны труда; запрещать использование не имеющих

сертификатов соответствия или не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда средств индивидуальной и коллективной защиты работников; составлять протоколы и рассматривать дела об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготавливать и направлять в правоохранительные органы и в суд другие материалы (документы) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ; выступать в качестве экспертов в суде по искам о нарушении трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, о возмещении вреда, причиненного здоровью работников на производстве.

Кроме того, в случае обращения профсоюзного органа, работника или иного лица в государственную инспекцию труда по вопросу, находящемуся на рассмотрении соответствующего органа по рассмотрению индивидуального или коллективного трудового спора (за исключением исков, принятых к рассмотрению судом, или вопросов, по которым имеется решение суда), государственный инспектор труда при выявлении очевидного нарушения трудового законодательства имеет право выдать работодателю предписание, подлежащее обязательному исполнению (данное предписание может быть обжаловано работодателем в суд в течение 10 дней со дня его получения работодателем или его представителем).

При осуществлении государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства государственные инспекторы труда обязаны соблюдать законодательство РФ, права и законные интересы работодателей и исполнять иные обязанности, предусмотренные ст. 358 ТК РФ, в том числе считать абсолютно конфиденциальным источник жалобы, явившейся основанием для инспекционной проверки.

Государственные инспекторы труда также должны выполнять все обязанности государственных гражданских служащих, установленные ст. 15 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

В соответствии со ст. 359 ТК РФ при осуществлении своих прав и исполнении обязанностей государственные инспекторы труда являются полномочными представителями государства и находятся под его защитой, независимы от государственных органов, должностных лиц и подчиняются только закону.

Порядок проведения проверок (инспектирования) работодателей должностными лицами федеральной инспекции труда определяется ратифицированными Россией конвенциями МОТ по вопросам инспекции труда, Трудовым кодексом (ст. 360), другими федеральными законами, а также решениями Правительства РФ.

При инспекционной проверке государственный инспектор труда может уведомлять о своем присутствии работодателя или его представителя, если только не считает, что такое уведомление может нанести ущерб эффективности контроля.

Организации Вооруженных Сил РФ, органы безопасности, органы внутренних дел, Государственная противопожарная служба, другие правоохранительные органы, исправительные учреждения, организации атомной и оборонной промышленности и другие подлежат инспекционным проверкам с особым порядком их проведения, который предусматривает: доступ для государственных инспекторов труда, получивших заблаговременно соответствующий допуск; проведение проверок в назначенное время; ограничение на проведение проверок во время маневров или учений, объявленных периодов напряженности, боевых действий.

При организации и непосредственном проведении проверок государственные инспекторы труда обязательно должны руководствоваться требованиями гл. II Федерального закона от 8 августа 2001 г. № 134-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении государственного контроля (надзора)».

Решения государственных инспекторов труда могут быть обжалованы соответствующему руководителю по подчиненности, главному государственному инспектору труда РФ и (или) в суд. За противоправные действия или бездействие государственные инспекторы труда несут ответственность (дисциплинарную, термальную, уголовную), установленную федеральными законами (ст. 361, 364ТКРФ).

Федеральная инспекция труда осуществляет свою деятельность во взаимодействии с федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, иными федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов РФ, органами местного самоуправления, органами прокуратуры, профессиональными союзами (их объединениями), объединениями работодателей, другими организациями.

В соответствии со ст. 366 ТК РФ государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях и на некоторых объектах промышленности осуществляется федеральным органом исполнительной власти, выполняющим функции по контролю и надзору в сфере промышленной безопасности. Он вправе следить за соблюдением государственных нормативных требований охраны труда на объектах угольной, горнорудной, горнохимической, нерудной, нефтедобывающей и газодобывающей, химической, металлургической и нефтегазоперерабатывающей промышленности, в геологоразведочных экспедициях и партиях, а также при устройстве и эксплуатации подъемных сооружений, котельных установок и сосудов, работающих под давлением, трубопроводов для пара и горячей воды, объектов, связанных с добычей, транспортировкой, хранением и использованием газа, при ведении взрывных работ в промышленности.

Государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях промышленности осуществляется в настоящее время Федеральной службой по экологическому, технологическому и атомному надзору и ее территориальными органами. Положение о службе утверждено постановлением Правительства РФ от 30 июля 2004 г. №401'.

Государственный энергетический надзор (надзор за проведением мероприятий, обеспечивающих безопасное обслуживание электрических и теплоиспользующих установок) осуществляется федеральным органом исполнительной власти, выполняющим функции по контролю и надзору в сфере безопасности электрических и тепловых установок и сетей. Государственный надзор за соблюдением правил ядерной и радиационной безопасности осуществляется федеральным органом исполнительной власти, выполняющим функции по контролю и надзору в сфере безопасности при использовании атомной энергии. Указанные виды надзора сейчас также осуществляются Федеральной службой по экологическому, технологическому и атомному надзору.

Государственный санитарно-эпидемиологический надзор за соблюдением организациями санитарно-гигиенических и санитарнопротивоэпидемиологических норм и правил осуществляется федеральным органом исполнительной власти, выполняющим функции по контролю и надзору в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения. С 2004 г. в качестве такого органа выступает Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека и ее территориальные органы. Положение о службе утверждено постановлением Правительства РФ от 30 июня 2004 г. № 322'.

Работники специальных органов, ведающих вопросами горного и промышленного надзора, энергетического надзора, надзора за ядерной и радиационной безопасностью, санитарно-эпидемиологического надзора при осуществлении надзорной деятельности независимы и подчиняются только закону.

Следует отметить, что длительное время функции надзора и контроля за соблюдением законодательства об охране труда осуществляли профессиональные союзы. Однако с созданием федеральной инспекции труда технические и правовые инспекции, имеющиеся у профсоюзов, являются инструментами только общественного контроля и не наделены полномочиями по наложению на работодателей взысканий за нарушение нормативных актов об охране труда.

Как установлено ст. 419 и 362 ТК РФ, все лица (в том числе руководители и иные должностные лица организаций, а также работодатели — физические лица), виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

Неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанности по соблюдению трудового законодательства как работодателем, так и работником влечет дисциплинарную ответственность по правилам, предусмотренным ТК РФ.

Административная ответственность работодателей и их представителей за нарушение трудового законодательства регламентируется ст. 5.27 КоАП РФ. Данным Кодексом (ст. 5.28— 5.34) также установлена административная ответственность за правонарушения в области социально-партнерских отношений, прежде всего для лиц, представляющих работодателей.

Уголовная ответственность за преступления против трудовых прав граждан предусмотрена ст. 143 «Нарушение правил охраны труда», ст. 145 «Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет» и ст. 145.1 «Невыплата заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат» Уголовного кодекса. Кроме того, УК РФ установлена уголовная ответственность за нарушение равноправия граждан, в том числе в сфере труда (ст. 136); за нарушение правил безопасности на объектах атомной энергетики (ст. 215), при ведении горных, строительных или иных работ (ст. 216), на взрывоопасных

объектах (ст. 217).

В качестве крайней меры ответственности организации за нарушение требований охраны труда допускается ее ликвидация. Решение о ликвидации организации или прекращении деятельности ее структурного подразделения принимается судом по требованию должностных лиц федеральной инспекции труда при наличии заключения государственной экспертизы условий труда.

3. Защита прав работников профессиональными союзами

Профсоюзный контроль. Профсоюз защищает права работников прежде всего путем осуществления контроля за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений. Профсоюзный контроль является одним из видов общественного контроля.

Право на профсоюзный контроль закреплено в ТК РФ (ст. 370) и в Законе о профсоюзах. Статья 19 данного Закона устанавливает, что профсоюзы имеют право на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением работодателями, должностными лицами законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам в организациях, в которых работают члены данного профсоюза, и имеют право требовать устранения выявленных нарушений.

Работодатели обязаны в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

Для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений общероссийские профессиональные союзы и их объединения могут создавать правовые и технические инспекции труда профсоюзов, которые наделяются полномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми общероссийскими профессиональными союзами и их объединениями.

Межрегиональное, а также территориальное объединение (ассоциация) организаций профессиональных союзов, действующие на территории субъекта РФ, могут создавать правовые и технические инспекции труда профессиональных союзов, которые действуют на основании принимаемых ими положений в соответствии с типовым положением соответствующего общероссийского объединения профессиональных союзов.

Профсоюзные инспекторы труда в установленном порядке имеют право беспрепятственно посещать любых работодателей (организации, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей — физических лиц), у которых работают члены данного профессионального союза (объединения профсоюзов) для проведения проверок соблюдения трудового законодательства, законодательства о профессиональных союзах, выполнения условий коллективных договоров, соглашений.

Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право беспрепятственно проверять в организациях соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

Статьей 370 ТК РФ профсоюзным инспекторам труда и уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профсоюзов предоставлены широкие права, и в частности: проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников; принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организаций, работодателей — индивидуальных предпринимателей о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях; защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе); предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников; направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения; принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию производственных объектов и средств производства в качестве независимых экспертов; принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы

трудового права, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда; обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

Принятие решений работодателем с учетом мнения профсоюзного органа. В целях выполнения своих функций до вступления в силу Трудового кодекса профессиональные союзы обладали значительными полномочиями, позволяющими влиять на принимаемые работодателем решения. Так, работодатель обязан был совместно с соответствующим выборным профсоюзным органом, например, принимать решение об установлении пятидневной или шестидневной рабочей недели и т. п. По сути, совместно или по согласованию с профсоюзом решались или должны были решаться практически все вопросы деятельности организации, так или иначе затрагивающие интересы персонала.

В настоящее время права профессиональных союзов несколько ограничены, однако при этом законодательно определен круг вопросов, для принятия решений по которым работодатель учитывает мнение профсоюзного органа.

Работодатель принимает решение с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных ст. 74, 82, 99, 105, 113, 123, 180, 212, 299, 301 ТК РФ. Кроме того, Трудовой кодекс предусматривает возможность принятия работодателем решения с учетом мнения соответствующего представительного органа работников (ст. 103, 135, 136, 147, 154, 159, 162, 190, 196).

Необходимо отметить, что при применении указанных норм часто возникает вопрос о том, требуется ли учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в том случае, если закон предусматривает принятие решения с учетом мнения представительного органа работников, и наоборот. Как показывает практика и как указывают специалисты в области трудового права, этот вопрос должен быть решен следующим образом: в тех случаях, когда в соответствии с ТК РФ требуется учет мнения представителей работников, соответствующие консультации должны быть проведены с любым представителем, уполномоченным работниками — профессиональным союзом или иным органом, избранным работниками.

Помимо случаев, определенных ТК РФ, коллективным договором или локальными нормативными актами, могут быть установлены и иные вопросы, при решении которых необходим учет мнения соответствующего профсоюзного органа. Кроме того, ст. 8 ТК РФ предусматривает, что коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников. Это означает, что могут быть установлены случаи, когда требуется не учет мнения, а согласие представительного органа на принятие того или иного локального нормативного акта, причем отсутствие такого согласования влечет недействительность принятого акта.

Порядок (процедура) учета мнения органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов определен в ст. 372 ТК РФ. Соответствующая процедура состоит из трех этапов: 1) рассмотрение проекта локального нормативного акта выборным органом первичной профсоюзной организации; 2) проведение дополнительных консультаций при несовпадении позиций сторон; 3) принятие локального нормативного акта работодателем.

Перед принятием решения работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников. Данный орган не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме. Отсутствие мотивировки может быть расценено работодателем как уклонение представительного органа от согласования позиций, и он вправе принять локальный акт в той редакции, которая предлагалась профсоюзному органу для согласования.

В случае если мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профсоюзным органом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель вправе принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд, а выборный профсоюзный орган имеет право начать процедуру

коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном ТК РФ.

Государственная инспекция труда при получении жалобы (заявления) органа первичной профсоюзной организации обязана в течение одного месяца со дня получения жалобы (заявления) провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта, обязательное для исполнения.

Наряду с обязательностью учета мнения профсоюза при принятии локальных нормативных актов Трудовым кодексом (ст. 373) предусматривается, что в установленных законом случаях при расторжении трудового договора по инициативе работодателя договор с работниками прекращается с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Это должно происходить при расторжении трудового договора с работниками — членами профсоюза в соответствии с: п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (в связи с сокращением численности или штата работников); п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (в связи с несоответствием работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации); п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (вследствие неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание).

Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя установлен ст. 373 ТК РФ.

Перед принятием решения работодатель обязан направить в соответствующий выборный профсоюзный орган проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Выборный профсоюзный орган в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме, при этом мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается. В случае если орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

При недостижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении 10 рабочих дней со дня направления в профсоюзный орган проекта

приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда. Государственная инспекция труда в течение 10 дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

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

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

Кроме порядка учета мнения профессиональных союзов в гл. 58 ТК РФ установлены также дополнительные гарантии для работников, входящих в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденных от основной работы, и освобожденных профсоюзных работников (ст. 374— 376).

Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации закреплены в ст. 377 ТК РФ и ст. 28 Закона о профсоюзах. Самозащита работниками трудовых прав

Самозащита — это новый для российского трудового законодательства способ защиты прав работника. Данный способ базируется на положении ст. 45 Конституции РФ о том, что каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

В теории права под самозащитой права понимаются законные действия фактического порядка и юридические средства, используемые управомоченным лицом для принудительного пресечения нарушения или восстановления своих прав без обращения к компетентным органам. Самозащита относится к неюрисдикционным формам защиты права.

Соответственно, самозащита трудовых прав — это самостоятельные активные действия работника по охране своих трудовых прав и свобод, жизни и здоровья без обращения или наряду с обращением в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров либо в органы по надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде.

Общие нормы реализации права работника на самозащиту законодательно не установлены, однако, используя общетеоретические положения о самозащите, можно предположить, что самозащита возможна при наличии грубого нарушения трудовых прав работника, специально указанного в законе (ст. 142, 219 ТК РФ), и необходимости пресечь нарушение.

В отличие от гражданского законодательства, в соответствии с которым способы самозащиты должны быть соразмерны нарушению и не выходить за пределы действий, необходимых для его пресечения (ст. 14 ГК РФ), Трудовой кодекс предусматривает лишь одну форму самозащиты работников — отказ от выполнения трудовых обязанностей.

Такой правомерный отказ, согласно ст. 379 ТК РФ, возможен в случаях: поручения работы, не предусмотренной трудовым договором; возникновения непосредственной угрозы жизни и здоровью работника; в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами. Например, работник может приостановить работу (а по сути, отказаться выполнять ее) при задержке выплаты заработной платы на срок более 15 дней (этот случай предусмотрен ст. 142 ТК РФ).

Отказ от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, при переводе на другую работу может рассматриваться в качестве законной самозащиты, если при этом нарушены требования закона: в случае перевода работника без его письменного согласия на другую постоянную работу у того же работодателя, что связано с изменением трудовой функции или условий трудового договора, а равно перевода на постоянную работу в другую организацию либо в другую местность вместе с организацией (ст. 72¹ ТК РФ); в случае временного перевода на другую работу по производственной необходимости (ч. 3 ст. 722 ТК РФ).

Если же перевод был осуществлен в соответствии с законодательством, работник не вправе отказаться от выполнения работы.