

**Защита профсоюзом
трудовых прав в
современных
условиях**

Защита прав и законных интересов членов профсоюза

- ❖ **цель создания профессиональных союзов — защита своих интересов**
(ст. 30 Конституции РФ)
- ❖ **одной из важнейших внешних функций профсоюзов является представительство и защита интересов своих членов** по трудовым вопросам и связанным с трудом отношений

В соответствии со **ст. 7 Конвенции о свободе ассоциации и защите права на организацию** приобретение права **юридического лица** профессиональным союзом **не может быть обязательным условием** для осуществления им деятельности по защите прав своих членов

Поэтому,

для осуществления защиты социально-трудовых прав и интересов своих членов **процедура прохождения уведомительной регистрации** с целью получения статуса юридического лица **правового значения не имеет**

При отсутствии регистрации в качестве юридического лица **профсоюз** действующим законодательством **признается субъектом, полномочным осуществлять защиту** социально-трудовых прав и интересов своих членов **в формах, предусмотренных его уставом**

Деятельность профсоюза по защите

социально-трудовых прав и интересов граждан проводится *по нескольким направлениям:*

1. защита трудовых прав конкретных работников

- может состояться *только при наличии волеизъявления* каждого представляемого профсоюзом *работника*

2. защита социально-трудовых прав и интересов неопределенного круга граждан – осуществляет:

а) участвуя в разработке нормативных правовых актов,

б) требуя отмены нормативных правовых актов, умаляющих социально-трудовые права и интересы граждан, гарантированные в вышестоящих по юридической силе нормативных правовых актах

Реализуя свое право на защиту и представительство, **профсоюзы** :

- 1. представляют и защищают права и интересы членов профсоюзов** по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а **в области коллективных прав и интересов** - указанные права и интересы работников **независимо от членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке;**
- 2. вправе выступать с предложениями о принятии** соответствующими органами государственной власти **законов и иных нормативных правовых актов,** касающихся **социально-трудовой сферы**
- 3. защищают право своих членов свободно распоряжаться своими способностями к труду,** выбирать род деятельности и профессию, а также право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом МРОТ.

4. по согласованию с соответствующими профсоюзными органами устанавливаются работодателями, и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях:

- *системы оплаты труда,*
- *формы материального поощрения,*
- *размеры тарифных ставок (окладов),*
- *нормы труда,*

5. вправе участвовать в рассмотрении своих предложений

- ❖ *органами государственной власти,*
- ❖ *органами местного самоуправления,*
- ❖ *работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями),*
- ❖ *другими общественными объединениями*

6. вправе беспрепятственно посещать организации и рабочие места, где работают члены соответствующих профсоюзов, **для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав.**

При реализации права на защиту и представительство необходимо обращать внимание на заключаемые в субъекте РФ:

- 1) трехсторонние региональные соглашения,***
- 2) соглашения о минимальной зарплате.***

Первые могут содержать дополнительные обязанности работодателя,

вторые — устанавливать минимальный размер оплаты, меньше которого платить нельзя.

Региональные соглашения о минимальной зарплате действуют, если работодатель не направил мотивированный письменный отказ в течение 30 дней

К такому отказу необходимо приложить протокол консультаций с выборным органом первички.

Региональные трехсторонние соглашения регулируются местным законодательством

Способы реализации названной выше функции профсоюзов

- **учет мнения** (согласование) при принятии работодателем локальных нормативных актов организации;
- **учет мнения** (согласование) при увольнении работника – **члена профсоюза** по инициативе работодателя;
- участие профсоюзов в досудебной и судебной форме защиты прав **членов профсоюза**;
- осуществление профсоюзного контроля,
- заключение коллективного договора и др.

В чем заключается несовершенство законодательства

Работодатель **обязан согласовывать ЛНА** лишь с той первичной профсоюзной организацией, которая объединяет всех или более половины работников компании (**ч. 1 ст. 372 ТК**).

Применительно к процедуре учета мнения в **ТК РФ** встречается **две позиции**:

- 1. учет мнения выборного органа первички,**
- 2. учет мнения представительного органа работников.**

Логически объяснить использование той или иной позиции применительно к конкретному случаю затруднительно

Чем различаются понятия **выборный орган** от **представительного органа**?

В соответствии со **ст. 31 ТК РФ** **представительный орган** может быть **избран** на общем собрании (конференции) работников тайным голосованием, **чтобы представлять интересы всех работников в соцпартнерстве на локальном уровне**, в ситуации, когда:

- ✓ *работники не объединены в какие-либо первички;*
- ✓ *ни одна из первичек не объединяет более половины работников компании и не уполномочена представлять интересы всех работников в соцпартнерстве на локальном уровне*

Особенностью *представительного органа* работников является то, что этого органа в организации может и не быть, если работники не проявят инициативы для его создания

Выборный орган (первичной профсоюзной организации) избирается в соответствии с ***Положением о первичной профсоюзной организации*** на общем ее собрании (конференции) **открытым или тайным голосованием**

Если ***первичка объединяет больше половины работников***, она считается ***представляющей интересы всех работников***

При этом ***на практике у работодателя нет эффективных средств, чтобы определить, какой процент работников в действительности объединяет первичка***

В **ТК РФ** говорится об **учете мнения первички**,
например:

- ✓ для **графика отпусков** (**ст. 123**),
- ✓ **ЛНА о разделении дня на части** (**ст. 99**),
- ✓ **ЛНА об электронном кадровом документообороте** (**ст. 22.2**) и др.,

Мнение представительного органа работников учитывается при утверждении формы:

- ✓ **расчетного листка** (**ст. 136**),
- ✓ **ЛНА об оплате труда** (**ст. 135**),
- ✓ **графика сменности** (**ст. 103**),
- ✓ **ПВТР** (**ст. 190**)

В организациях, в которых работают члены профсоюза, **профсоюзы имеют право на осуществление профсоюзного контроля** за соблюдением работодателями, должностными лицами законодательства о труде, и **требовать устранения выявленных нарушений** по вопросам:

- *трудового договора (контракта),*
- *рабочего времени и времени отдыха,*
- *оплаты труда,*
- *гарантий и компенсаций,*
- *льгот и преимуществ,*
- *по другим социально-трудовым вопросам*

(Ст. 19 ФЗ от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»)

Профсоюзы вправе предъявлять работодателям требования об устранении нарушений трудового законодательства (*ст. 370 ТК*)

Работодатели, должностные лица **обязаны в недельный срок** с момента получения требования об устранении выявленных нарушений **сообщить профсоюзу о результатах его рассмотрения и принятых мерах**

Юридическое значение установленных профсоюзами нарушений трудового законодательства **признается** *Постановлением Пленума ВС РФ* от 17 марта 2004 г. № 2

Право профсоюзов осуществлять **общественный контроль** за соблюдением трудового законодательства **закреплено в:**

- 1) **Трудовом кодексе РФ** (ст. 1, 2, 22, 32, 53, 210, 211, 212, 218, 219, 228, 229, 230, 352, 357, 356, гл. 58),
- 2) **Федеральном законе о профсоюзах** (ст. 13, 19, 20)
- 3) **ряде других федеральных законов и подзаконных актах**

Виды профсоюзного контроля

- *Предварительный* – цель предупредить и не допустить принятие незаконных решений
- *Текущий (периодический)* – проверка условий труда
- *Последующий* – имеет цель выявить допущенные нарушения законодательства о труде и восстановить права работника

Для осуществления профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде **профсоюзы вправе создавать** собственные **инспекции труда**, которые **наделяются полномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми профсоюзами**

Профсоюзы, их инспекции труда при осуществлении этих полномочий **взаимодействуют с государственными органами надзора и контроля** за соблюдением законодательства о труде

Функции профсоюзных инспекций труда

- 1) организация проверки соблюдения законодательства о труде работодателями;
- 2) проведение приема и рассмотрение заявлений, писем и иных обращений членов профсоюзов, представителей профсоюзных организаций о фактах нарушения законодательства о труде и о профсоюзах;
- 3) принятие мер по устранению работодателями, должностными и иными ответственными лицами выявленных нарушений трудовых прав работников;
- 4) обращение с заявлениями в органы, рассматривающие трудовые споры, участие в работе комиссии по трудовым спорам и в суде;

Функции профсоюзных инспекций труда

- 1) организация проверки соблюдения законодательства о труде работодателями;
- 2) проведение приема и рассмотрение заявлений, писем и иных обращений членов профсоюзов, представителей профсоюзных организаций о фактах нарушения законодательства о труде и о профсоюзах;
- 3) принятие мер по устранению работодателями, должностными и иными ответственными лицами выявленных нарушений трудовых прав работников;
- 4) обращение с заявлениями в органы, рассматривающие трудовые споры, участие в работе комиссии по трудовым спорам и в суде;

Профсоюзные инспектора труда вправе

беспрепятственно посещать организации

независимо от форм собственности и

подчиненности, в которых работают члены

данного профсоюза, для проведения проверок:

- *соблюдения законодательства о труде;*
- *соблюдения законодательства о профсоюзах;*
- *выполнения работодателями условий коллективного договора, соглашения*

(ст. 370 ТК РФ)

**ЗАЧЕМ РАБОТОДАТЕЛЮ
ПРОФСОЮЗ?**

Кадровый аудит

Профсоюзы могут:

1. Помочь работодателю наладить кадровое делопроизводство с учетом предъявляемых современных требований, так как:

- ✓ *обладают правом контроля за соблюдением **трудового законодательства**,*
- ✓ *имеют в штате специалистов, квалифицирующихся на применении **трудового кодекса РФ** на предприятии.*

2. Подобрать необходимого работника с нужными навыками, знаниями и опытом работы

Безопасные условия труда на предприятии

Одной из задач **профсоюза** является **обеспечение прав работников на труд при соблюдении мер по охране труда** посредством:

- ✓ *выявления и предупреждения нарушений правил и норм охраны и условий труда на рабочих местах;*
- ✓ *доведения до сведения работодателя фактов нарушений, в сфере охраны труда для принятия необходимых мер;*
- ✓ *участия в установленном порядке в расследовании несчастных случаев на производстве, анализа их причин, разработки предложений по предупреждению таких случаев;*
- ✓ *обеспечения членов профсоюзов информацией по соблюдению положений нормативных правовых актов, содержащих нормы в сфере охраны труда*

Наличие в **профсоюзе** ответственного лица по охране труда, позволит работодателю контролировать соблюдение необходимых безопасных условий труда

Представители профсоюза, работая непосредственно с трудовым коллективом, **могут выявить те или иные проблемы** по соблюдению охраны труда, а также **принять самостоятельное решение по их урегулированию** и улучшению условий труда, избавляя от этой сложной задачи непосредственно работодателя

Профсоюзная организация имеет возможность проходить официальное обучение по охране труда необходимыми ответственным лицам (руководитель, специалисты по ОТ и ТБ).

Управление персоналом организации

Профсоюз позволяет взять на себя сложные задачи работодателя:

- ✓ *управление персоналом*
- ✓ *обеспечение нужной дисциплины,*
- ✓ *соблюдение всех трудовых обязанностей работников на предприятии.*

Решать многие вопросы гораздо удобнее с **представителем профсоюза**, чем индивидуально с каждым работником предприятия

Наличие **профсоюза** автоматически **снизит количество конфликтов** на предприятии и даст возможность мирного и обоюдовыгодного урегулирования возникшей проблемы

Используя возможности **первичной профорганизации**, организация реализует одну из основных задач управления персоналом:

- ✓ *донесение до всего кадрового состава объективной и полной информации, касающейся трудовой деятельности*
- ✓ *повышение на предприятии трудовой дисциплины и мотивации персонала, а также улучшение производственных результатов*
- ✓ *разрешение конфликтных ситуаций, трудовых споров, путем переговоров с представителями рабочего коллектива*

Профсоюз:

- ✓ *следит за поддержанием порядка и дисциплины работников,*
- ✓ *формирует культуру поведения на предприятии*

Урегулирование трудовых отношений через *коллективный договор*

При наличии **профсоюза**, работодатель через их представителя **может заключить *коллективный договор***, который будет распространяться на всех работников предприятия.

Наличие ***коллективного договора*** дает возможность работодателю для более простого урегулирования трудовых отношений, так как работодателю нет необходимости оговаривать все аспекты работы на предприятии индивидуально с каждым работником

Имидж организации

Наличие **профсоюза** позволяет наладить отношения и установить диалог между работниками и работодателем, что **положительно** отражается на имидже организации и ее дальновидности в управлении.

Высокоорганизованная **профсоюзная** работа во МНОГОМ:

- 1) воспитывает чувство сопричастности сотрудников к общему результату,*
- 2) формирует корпоративный стиль*

Факт наличия профсоюза в организации показывает всю ее:

- ✓ *серьезность,*
- ✓ *надежность,*
- ✓ *состоятельность.*

В связи с этим, организации, где имеется **профсоюз** более привлекательны для спонсоров и инвесторов

**Устанавливая контакт с профсоюзом,
работодатель поднимается в глазах всего
трудового коллектива**

Профсоюз может взять на себя ряд важных задач работодателя:

- ✓ *проведения каких-либо официальных мероприятий,*
- ✓ *разъяснение работникам позиции работодателя,*
- ✓ *объявление об изменениях на предприятии и т.д.*

Профсоюз может брать на себя роль организатора различных **досуговых мероприятий** для работников:

- ✓ *спортивные игры,*
- ✓ *праздники,*
- ✓ *корпоративы и т.д.*

Имея в наличии **представителя профсоюза**, работодатель **защищен от различных претензий и обвинений** по трате бюджетных средств или несоблюдения ТК РФ со стороны:

- ✓ *сотрудников,*
- ✓ *собственника предприятия,*
- ✓ *проверяющих органов*

Устанавливая **плотный контакт с профсоюзом**, работодатель может получить ряд важных сотрудников, способных решить за него значимые производственные проблемы на предприятии:

- 1. Конструктивного дипломата.*
- 2. Партнера по социальному аспекту работы предприятия.*
- 3. Надежного помощника по решению сложных задач в рабочем коллективе.*
- 4. Опытного и квалифицированного специалиста по решению проблем в области трудового законодательства.*

Взаимодействие профсоюза с работодателем

Как работодатель может узнать о членстве работника в профсоюзе

Профсоюз не обязан сообщать работодателю о работниках, которые в нем состоят.

Работник также не обязан направлять работодателю уведомление, что стал членом **профсоюза**, или отвечать на запрос работодателя.

Тем не менее сами работники :

- ✓ *не всегда скрывают членство в профсоюзе, так как не хотят терять гарантии.*
- ✓ *направляют в бухгалтерию работодателя заявления об удержании и перечислении в профсоюз членских взносов.*

Работодатель должен предпринять все возможные меры по получению информации о членстве работника в профсоюзе.

Например:

Работодатель обязан ежемесячно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из зарплаты работников

ч. 3 ст. 28 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ, ч. 5 ст. 377 ТК РФ

Из реестра на перечисление взносов работодатель может узнать, кто из работников вступил в профсоюз.

Как работодатель может предоставить гарантии при увольнении, если работник скрыл членство в профсоюзе

Бывают ситуации, когда **работник скрывает членство в профсоюзе:**

- ✓ *не сообщает об этом работодателю,*
- ✓ *не платит членские взносы.*

Работники так поступают, **чтобы** потом **оспорить увольнение** со ссылкой на то, что **работодатель не учел мнение профсоюза** об увольнении (*ст. 373 ТК*).

Подобные действия работника говорят о **злоупотреблении правом** (*п. 27 постановления Пленума ВС от 17.03.2004 № 2*).

Поэтому по логике **суды** в таких спорах **должны поддерживать работодателей**

Однако есть решения, в которых суды указывают, что работодатель при увольнении должен выяснять у работника, является ли он членом **профсоюза**

Кроме того, именно работодатель обязан доказать, что работник умышленно скрыл членство в профсоюзе (*апелляционное определение ВС Республики Башкортостан от 03.03.2022 по делу № 2-1623/2021, решение Советского районного суда г. Казани от 18.08.2022 по делу № 2-6321/2022*)

В другом деле суд указал, что работница пыталась сообщить работодателю о членстве в профсоюзе через секретаря, но ее заявление не приняли.

Факт отказа принимать заявление подтверждала аудио- и видеозапись (*определение Шестого КСОЮ от 14.07.2022 по делу № 88-13370/2022*)

Чтобы исключить риски при увольнении работников, работодатель должен:

1. запросить у работников информацию в общей форме о наличии предусмотренных законом оснований, дающих преимущественное право на оставление на работе, или запретов/ограничений на увольнение или применение взыскания при увольнении:

- ✓ *в связи с сокращением штата,*
- ✓ *непрохождением аттестации*
- ✓ *за повторный проступок*

2. сообщить в запросе, что сведения нужны, чтобы предоставить работнику гарантии при увольнении,

3. предупредить, что если работник скроет такие обстоятельства, это будет свидетельствовать о злоупотреблении правом.

Напрямую запрашивать о профсоюзном членстве не рекомендуется, чтобы не войти в противоречие с *п. 5 ч. 1 ст. 86 ТК* о запрете получения персональных данных работника о его членстве в профсоюзе

Судебная практика

Работник оспорил увольнение за повторный проступок.

Он утверждал, что работодатель не учел мотивированное мнение первичной профсоюзной организации.

Районный суд отказал в иске, однако апелляция пришла к иным выводам.

Работник письменно уведомил работодателя, что состоит в первичной профорганизации другой компании, и попросил ежемесячно перечислять туда взносы.

Поэтому работодатель обязан был учесть мнение этой профорганизации при увольнении работника за повторный проступок (***апелляционное определение Мосгорсуда от 30.11.2018 по делу № 33-43152/2018***)

Таким образом, для работодателя безопаснее соблюдать процедуру, если работник уведомил его о членстве в профсоюзной организации другой компании, т.к. есть риск, что суд признает увольнение незаконным

С какой первичкой согласовывать увольнение работника

Когда в компании действует первичная профорганизация, то с процедурой увольнения работников вопросов нет.

Первичную профсоюзную организацию надо уведомить, если работник является ее членом.

Другое дело, когда работник состоит в **первичной профорганизации** другой компании.

Возникает вопрос:

нужно ли в таком случае соблюдать специальную процедуру увольнения?

Есть **суды**, которые считают, что это надо делать

Имеет ли право компания выделить двум профсоюзам одно помещение для заседаний

Профсоюз вправе потребовать у работодателя выделить помещение для проведения заседаний и хранения документов.

Отказать нельзя. Помещение должно быть с необходимым оборудованием, отоплением, освещением и розетками.

Требовать с профсоюза плату за пользование таким помещением **недопустимо** (*ч. 2 ст. 377 ТК*)

Бывают ситуации, когда в компании есть несколько **профсоюзов** и каждый из них требует отдельное помещение.

Но выделять каждому **профсоюзу** отдельное помещение работодатель не обязан.

Достаточно предоставить одно помещение, а **профсоюзы** уже сами решат, как будут его использовать.

Это следует из положений **ч. 2 ст. 377 ТК РФ** и **подтверждается судебной практикой** (**определение ВС от 18.06.2009 № 46-В09-9, апелляционное определение Челябинского областного суда от 04.03.2022 по делу № 11-2770/2022**)

При этом **обязанность предоставлять отдельное помещение каждой первичной профорганизации** может быть предусмотрена **коллективным договором** или **соглашением**.

Если такие положения в этих документах есть, то работодатель обязан выделить помещение каждому профсоюзу

Какие действия может предпринять работодатель, если профсоюз не согласовал увольнение руководителя первички

Увольнение лидера первичной профорганизации или его заместителя в связи:

- ✓ *с сокращением штата,*
- ✓ *непрохождением аттестации*

допустимо только с предварительного согласия вышестоящего профсоюза.

Если профсоюз согласие не дал, увольнять работника нельзя (*ст. 374 ТК*).

Работодатель вправе оспорить решение профсоюза об отказе в согласовании увольнения

В такой ситуации увольнять профлидера нельзя, пока не вступит в силу судебный акт о признании решения профсоюза незаконным

Судебная практика

Вышестоящий профсоюз отказался согласовывать сокращение лидера первичной профсоюзной организации.

Однако работодатель все равно уволил профлидера и одновременно оспорил отказ профсоюза в судебном порядке.

Суды признали отказ профсоюза незаконным.

Также они указали, что закон не запрещает уволить профлидера до того момента, пока вступит в силу решение суда о признании отказа профсоюза необоснованным.

Важно, что в итоге отказ признан таковым

Но КС с такими выводами не согласился, указав, что увольнение допустимо только после того, как суд признает отказ профсоюза незаконным и решение об этом вступит в силу (***постановление от 03.06.2021 № 26-П***)

Таким образом, если **вышестоящий профсоюз** отказался согласовать увольнение лидера первички или его заместителя, **работодатель может оспорить такой отказ.**

Если **работодатель выигрывает дело**, то он **обязан подождать, пока решение суда вступит в силу.**

При увольнении профлидера до этой даты — суд восстановит его в должности

Если работники создают первичную профсоюзную организацию в структуре всероссийского или межрегионального профсоюза, то на учредительном собрании также могут присутствовать представители вышестоящего профсоюза для оргпомощи.

В этой ситуации у работодателю имеет смысл заранее познакомиться с ними и наладить контакты для дальнейшего взаимодействия

Запреты работодателей

➤ **Сотрудников Волгоградского консервного завода, вышедших на работу после новогодних праздников, ожидал сюрприз.**

Первым приказом в 2018 году стал запрет курения на рабочих местах и в рабочих зонах.

Сформирована дорожная карта о поэтапном отказе от курения. Согласно *ст. 209 ТК РФ* :

- ✓ определены места для курения,
- ✓ с 1 июня текущего года курящие сотрудники депремированы,
- ✓ некурящие - премированы.

Начиная с 1 июня 2019 года - курение полностью запрещено.

Некурящие сотрудники получают ежемесячно от директора томатный сок прямого отжима, сделанный по ГОСТу”, - сообщил Минаев. Что будет происходить с теми, кто ослушается приказа и после 1 июня 2019 года таки выкурит сигарету (по всей видимости, последнюю), в приказе не уточняется.

Председатель Волгоградского обкома профсоюза работников агропромышленного комплекса РФ Людмила Меденцова в комментарии “Солидарности” отметила, что **на заводе нет первичной профорганизации**, а случившееся будет поводом для того, чтобы ее создать.

➤ **Руководство токийской маркетинговой компании Piala Inc.**

предоставляет некурящим работникам **дополнительные шесть дней оплачиваемого отпуска**. “Я надеюсь побудить сотрудников бросить курить с помощью стимулов, а не штрафов или принуждения”, - сказал **Такао Асука, генеральный директор Piala Inc**

➤ **Сотрудникам “Тинькофф Банка” настоятельно рекомендовали умерить аппетит.**

Председатель совета директоров **Олег Тиньков** разослал письмо, в котором потребовал от работников компании **есть только один раз в течение рабочего дня** и тратить меньше времени на кофе и перекуры, дабы “не красть время” акционеров.

“Здоровые люди не кушают 2/3/4 раза в день... Если вы больны - здесь не пансионат, у нас много работы и задач на годы вперед!.. Также требую от вас потреблять меньше кофе и сигарет, помимо того, что вы воруете мое время у меня и акционеров, вы убиваете свое здоровье”, - написал предприниматель. Сэкономленное время Тиньков предложил проводить в собственном фитнес-центре банка и других спортивных клубах.

➤ **Председатель профорганизации Дмитрий Полковницкий рассказал,**

что “в магазине “Декатлон Лефортово” директор запретил сотрудникам пользоваться туалетом в часы приемки товара - а это около двух часов каждое утро”.

А чтобы выйти в туалет после приемки товара, нужно, по словам Полковницкого, спросить разрешения директора - и не более чем на пять минут. Для контроля времени сотрудникам были выданы карточки-“пятиминутки”.

**Профсоюз-
надежная рука помощи!**

➤ **Угледобывающая компания "Кингкоул" (Ростовская область), генеральный директор Владимир Пожидаев**

Преступление. С апреля 2015 года по март 2016-го Пожидаев не выплатил зарплату **156 работникам** Гуковского филиала компании на сумму более **17 млн руб.** И организовал схему для установления контроля за денежными средствами, принадлежащими ОАО "Замчаловский антрацит" и ОАО "Угольная компания "Алмазная".

Наказание. По приговору Гуковского городского суда от 13.04.2017 за многомиллионные долги перед работниками предприятия и злоупотребление полномочиями **Пожидаев** проведет **пять лет в колонии общего режима.** И уплатит **штраф в размере 350 тыс. руб.** Кроме того, Пожидаев на **два года лишен права заниматься деятельностью,** связанной с выполнением административно-хозяйственных и организационно-распорядительных функций в коммерческих и иных организациях.

➤ **ООО "Усольский лесозаготовительный комбинат"**
(Пермский край), директор Алексей Пастернак

Преступление. Директор комбината, имея в наличии достаточно средств, но преследуя корыстные цели, **не выплатил зарплату 13 работникам** за период с мая по июль 2009 года **в сумме более 757 тыс. руб.** Средства, поступающие на расчетный счет комбината, незаконно направлялись на счета организаций, возглавляемых тем же Пастернаком.

Наказание. Решением мирового судьи Усольского района Пастернак **приговорен к году лишения свободы** за невыплату заработной платы сотрудникам.

➤ **Завод "Радиоприбор" (Приморский край),
генеральный директор Михаил Харченко**

Преступление. С июня 2015 года по февраль 2016-го не выплачивалась зарплата **1181** сотруднику предприятия. Задолженность составила **около 220 млн руб.** Кроме того, гендиректор скрыл 92 млн руб., которые должны были пойти на погашение задолженности по налогам и сборам. Харченко также обвиняют в злоупотреблении полномочиями, повлекшем **увольнение 1143 работников и банкротство предприятия.**

Наказание. Харченко находится **под домашним арестом** до 18 февраля 2018 года. В ходе расследования **арестовано его имущество.** Заведено несколько уголовных дел, идет судебный процесс.

➤ **ООО "Специализированное управление технологического транспорта "Северная экспедиция" (Новый Уренгой), генеральный директор Виталий Захаров**

Преступление. С января по июль 2009 года Захаров умышленно не выплачивал **21 уволившемуся работнику предприятия зарплату в размере 4,07 млн руб.** На расчетном счете предприятия в то время находилось 37,4 млн руб., и 32 млн из них израсходованы на различные производственные и хозяйственные нужды. В ходе судебного заседания было установлено, что делал это Захаров, желая обеспечить интересы учредителей возглавляемого им предприятия в получении прибыли и оставаться руководителем предприятия.

Наказание. В феврале 2010 года мировой судья судебного участка № 4 Нового Уренгоя признал Захарова виновным в невыплате зарплаты. И наказал **лишением свободы сроком на восемь месяцев условно, с испытательным сроком в один год.**

➤ **ООО "Сельский домостроительный комбинат 2" (Омская область), директор Сергей Котов**

Преступление. Котов задолжал около 1 млн руб. 30 подчиненным. Кировский районный суд обязал его погасить задолженность, но глава фирмы решение суда проигнорировал.

Наказание. Мировой судья признал подсудимого виновным по всем эпизодам и приговорил его к **480 часам обязательных работ.**

➤ **ООО "Кожевник" (Пензенская область), директор Сергей Вайцехович**

Преступление. Поступающие на заработную плату денежные средства Вайцехович перечислял на счет созданной им посреднической фирмы, а затем расходовал на личные нужды. **Общая сумма задолженности по зарплате - около 4 млн руб.**

Наказание. Кузнецкий городской суд Пензенской области вынес приговор бывшему директору ООО "Кожевник" Вайцеховичу по ч. 1 ст. 145.1 УК РФ "Невыплата заработной платы" и приговорил к **восемью месяцам лишения свободы в колонии-поселении.**

За бюрократов не в ответе

Конституционный суд вступился за инвалидов

Новая победа профсоюзов в Конституционном суде.

Теперь инвалиды не будут отвечать за бюрократические ошибки и возвращать неправильно начисленные им льготы или пособия спустя годы (а суммы доходили до миллионов)

Не так поставили печать, не в том месте расписались, сделали неправильную запись... За все эти ошибки чиновников могут поплатиться простые люди. Причем неожиданно и в крупных размерах. Суды, например, требовали возврата уже выплаченных пособий и пенсий. Конституционный суд поставил точку в этом деле и сказал, что **рядовые граждане не должны отвечать за чужие ошибки**

Новое Генсоглашение

29 января в Кремле в присутствии президента РФ было подписано новое Генеральное соглашение на 2018-2020 годы.

Самое важное в нем – МРОТ, наконец-то вышел на уровень прожиточного минимума.

Но **профсоюзы пошли дальше**, они предлагают:

- ориентироваться в оплате труда не на прожиточный минимум, а на **величину минимального потребительского бюджета,**
- пособие по безработице заменить страховыми выплатами из Фонда занятости,
- заявили Владимиру Путину о **необходимости паритетного участия** всех трех сторон социального партнерства в **управлении социальными фондами**

Еще одна тема была зафиксирована в **Генеральном соглашении:**

- предусмотреть **меры господдержки для тех работодателей, которые содержат объекты социальной инфраструктуры.** В частности, это касается работодателей **у которых есть детские оздоровительные лагеря.** Сейчас они вынуждены платить налоги за них так, будто это промышленные объекты, и содержать их становится невыгодно.

Есть договоренность с социальными партнерами

- о подготовке предложений **о социальном налоговом вычете для малоимущих в размере прожиточного минимума,**
- рассмотреть вопросы **прозрачности зарплаты различных категорий работников, включая административно-управленческий персонал.** В первую очередь – в компаниях с госучастием.

Не было бы счастья, да санкции помогли Профсоюзные кандидаты займут место в совете директоров “Русала”

Для спасения “Русала” от последствий апрельских санкций Минфина США **шесть рядовых работников заменят представителей Дерипаски в совете директоров компании.** Их кандидатуры **одобрены первичными профорганизациями** и согласованы с руководством ГМПР.

Беспрецедентное решение предвосхищает **принятый пока только в первом чтении законопроект об участии представителей работников в коллегиальных органах управления организаций.**

Итак, управлять алюминиевым концерном впервые будут:

- ❖ мастер участка АО “Русал Саянал” Алексей Иванов;
- ❖ старший мастер серии электролизного производства АО “Русал Саяногорск” Василий Казанцев;
- ❖ старший мастер Дирекции по литейному производству АО “Русал Красноярск” Евгений Вавилов;
- ❖ менеджер хозяйственной группы административно-хозяйственного отдела управления комбината АО “Русал Ачинский глиноземный комбинат” Альбина Ключева;
- ❖ специалист отдела развития производственной системы Дирекции по глиноземному производству АО “Русал Краснотурьинск” Александр Сидоренко.

Алексей Безымянных, председатель ГМПР, считает решение о включении представителей трудовых коллективов в совет директоров правильным

Хотя **закон “О профсоюзах”** уже позволяет работникам иметь своих представителей в коллегиальных органах управления организаций (**ч. 3 ст. 16**), однако такое право до сих пор не подкреплено соответствующей обязанностью работодателей.

И вот отдельно взятый работодатель в лице Дерипаски опередил букву закона и принял решение о включении в совет директоров простых рабочих, пусть даже поводом для этого послужили американские санкции.

Более того, если в законопроекте речь идет о предоставлении права совещательного голоса, то у **новых членов совета директоров “Русала”** голос может быть и решающим.

Битва за МРОТ

7 декабря 2017 г. Конституционный суд не только подтвердил профсоюзную уверенность в том, что стимулирующие и компенсационные выплаты не могут включаться в МРОТ, но и пошел дальше. По мнению судей, “северные” надбавки нужно начислять даже не на МРОТ, а на всю зарплату!

Поводом к рассмотрению послужили **жалобы четырех российских граждан**, работающих в Карелии, Алтайском крае и **Иркутской области**. Они были недовольны системой расчета своих зарплат, при которой “северные” надбавки включаются работодателями в состав минимального размера оплаты труда.

Сотрудница детского сада Лоухского района Республики Карелия смогла взыскать с работодателя 35 тысяч рублей. В такую сумму служители Фемиды оценили заработную плату, недополученную за год в результате включения северных надбавок и районных коэффициентов в МРОТ.

- ✓ **В большинстве остальных “северных” регионов еще не было судов. Лишь в Иркутской области ситуация похожа на то, что происходит в Карелии. Например, в Саянске пошли в суды те, кому ранее было отказано в перерасчете. А в Усть-Илимске суды остаются на стороне работодателей.**
- ✓ **Обращений мало, потому что настрой у людей в целом положительный, - говорит зампред Иркутской областной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ Любовь Чистякова. - Они стали получать то, что должны были, и о перерасчете за прошлые годы еще не думают.**

Решение Конституционного суда, согласно которому северные надбавки не должны включаться в состав МРОТ, принято уже почти полгода назад.

Однако некоторые работодатели упорно ищут пути обхода этого решения:

сигнал об этом пришел от Союза организаций профсоюзов в Республике Карелия.

“Солидарность” выяснила, что схема “МРОТ + северные” действительно пришлась не по вкусу многим. Однако не во всех случаях работодатели идут на нарушение закона - **кое-где они пытаются нарушить его... законным путем**

Профлидер Косенков назвал используемые работодателями **два варианта обхода** решения Конституционного суда :

- 1. заключение договора гражданско-правового характера** вместо трудового договора,
- 2. изменение нормативов.**

При этом, говорит Косенков, все используемые работодателями **схемы “отбиваются достаточно легко”**. А удачный для работника исход дела может грозить работодателю административной или уголовной ответственностью.

Главное, подчеркивает Косенков, - **организации, в которых действуют профсоюзы, как правило, схемы не используют.**

В Карельское профобъединение поступают десятки жалоб: работодатели либо увольняют персонал и увеличивают нормативы оставшимся, либо переводят работников на сокращенную ставку”

- “Солидарность” обратилась за комментарием к Илье Косенкову, председателю Союза организаций профсоюзов в Республике Карелия.
- Безусловно, такие механизмы есть, и работодатели их используют. Если сам работник заинтересован в том, чтобы защитить свои права, то **мы**, безусловно, **идем и добиваемся их защиты**, - говорит **профлидер**. - Бывают ситуации, когда маргинализированные, скажем так, структуры - не совсем социально ответственные, с низкой оплатой труда - допускают нарушения. Мы их выявляем, но там нет членов профсоюза, и **люди не готовы отстаивать свои права**. В таком случае этим должны заниматься не мы, а трудовая инспекция.

В соседней Архангельской области, как узнала “Солидарность”, работодатели в основном пытаются решить проблему “лишних” трат, связанных с решением КС, более цивилизованным путем.

При региональном правительстве даже создана специальная рабочая группа (с участием представителей профсоюзов)

Принято решение рабочей группы о том, что

- любые изменения *в каждом из министерств*, связанные с реализацией на территории области решения КС, должны происходить **только с учетом мотивированного мнения** руководителей наших отраслевых организаций профсоюзов
- любые изменения - *в штатной численности, в объеме работ, перевод в режим неполного рабочего времени* - должны происходить **только по согласованию** с первичными профорганизациями.

Но все это касается только бюджетной сферы.

Предприниматели же, по словам Сафионовой, “в одно горло кричат: **“Надо отменить северные!”**. Причем речь идет:

- ✓ о районном коэффициенте с процентной надбавкой,
- ✓ о дополнительном отпуске,
- ✓ об оплате проезда к месту отдыха и обратно

Кроме того, **предлагается снизить отчисления из фонда оплаты труда во внебюджетные фонды с нынешних 32% до 7,6%** - как на территориях опережающего развития (ТОР).

Выпадающие **расходы бизнес хочет переложить на бюджет** - не важно, какого уровня

Работодатели ссылаются на то, что без поддержки из бюджета не потянут льготы, которые к тому же “носят архаичный характер”.

Как видно на примере двух регионов, **тактика ухода от финансовых потерь** вследствие решения КС о МРОТ у работодателей бывает разная:

от прямого нарушения закона и “серых” схем до упорных переговоров с властями.

**профсоюзам, отметившим 7 декабря
прошлого года свою победу, расслабляться
не стоит**

Что нужно знать о ликвидации МПРА

➤ **Что случилось?**

10 января Санкт-Петербургский городской суд принял решение **ликвидировать** Межрегиональный профсоюз «Рабочая ассоциация» (**МПРА**). Это опасный прецедент для всего профсоюзного движения России.

➤ **Что это за профсоюз такой?**

МПРА объединяет порядка 2,5 тыс. человек, профсоюз входит в Конфедерацию труда России – **второй по размеру профцентр страны**. Преимущественно первичные профсоюзные организации **МПРА объединяют работников российских автопроизводствах**. Общероссийскую известность профсоюз получил благодаря проведению «итальянских забастовок» на предприятиях Ford.

➤ **За что суд решил ликвидировать МПРА?**

Суд поддержал обвинения прокуратуры, зафиксировав, что МПРА получает иностранное финансирование, не зарегистрировавшись в качестве иностранного агента. Кроме того, профсоюз обвинили в том, что он ведет не отраженную в уставе деятельность.

➤ **Какие доводы привела прокуратура?**

За «иностранное финансирование» сочли перевод 350 тыс. рублей со стороны глобального союза IndustriALL (МПРА является его членской организацией на международном уровне). А за «политическую деятельность» – публикации на официальном сайте профсоюза материалов в поддержку дальнобойщиков, протестовавших против внедрения системы «Платон», а также статью «Импортозамещение превращается в пошлый водевиль».

«Содержание публикаций имеет политическую направленность, нацелено на оказание влияния на выработку и реализацию государственной политики в сферах социально-экономического развития Российской Федерации, деятельности государственных органов, законодательного регулирования прав и свобод человека и гражданина», – уверен суд.

➤ В МПРА с претензиями согласны?

Нет, категорически не согласны. По мнению профсоюзных юристов, **суд проигнорировал все доводы защиты**, разъясняющие особенности профсоюзной деятельности, логику распределения средств между профсоюзными организациями разного уровня, а также нормы международного трудового законодательства.

➤ Что думают по этому поводу в российских профцентрах?

Крупнейшие российский профсоюзные центры – Федерация независимых профсоюзов России и Конфедерация труда России – **встали на сторону МПРА**. КТР ходатайствовала о том, чтобы также принять участие в разбирательстве как объединение, к которому относится МПРА. **В ФНПР назвали решение суда несостоятельным** и выразили МПРА солидарную поддержку.

«Принятое судом решение носит признаки прецедента и **может крайне негативно повлиять на профсоюзное движение России, на права и гарантии работников»**, – считают в ФНПР.

➤ **Международные профсоюзы свою позицию озвучили?**

Да. И они тоже поддержали МПРА. Как отметили в Международной конфедерации профсоюзов, **судебное решение представляет собой явное нарушение свободы объединения**, гарантированной Конвенцией МОТ № 87, которую ратифицировала Россия. Это создает очень плохой прецедент для России и в международном масштабе.

➤ **Что будет дальше с МПРА?**

В профсоюзе намерены в обязательном порядке **обжаловать решение Санкт-Петербургского городского суда в Верховном суде РФ**. Как отмечают эксперты, вероятность, что решение о ликвидации отменят на уровне ВС, – достаточно велика. В случае, если Верховный суд не встанет на сторону МПРА, **остается еще Конституционный суд и Европейский суд по правам человека**.

22 мая 2018 г. Верховный суд отменил решение Санкт-Петербургского городского суда о ликвидации Межрегионального профсоюза «Рабочая Ассоциация» (МПРА).

Несмотря на то, что МПРА относится к Конфедерации труда России, **решение суда важно для всех профсоюзов.**

Дело о ликвидации МПРА - прецедентное для профсоюзного сообщества, так как **обвинения, которые повлекли за собой ликвидацию МПРА по решению суда, по сути, можно предъявить любому дееспособному профсоюзу**, занимающемуся защитой прав работников, обучением профактивистов и информационной работой.

Именно поэтому в защиту МПРА выступила не только КТР, но и ФНПР и международные профсоюзы.

Спасибо за внимание