



**Общественная организация  
«Профессиональный союз работников лесных отраслей  
Российской Федерации»**

**ПРЕЗИДИУМ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

23.05.2017г.

г.Москва

№

11

**О правозащитной работе территориальных  
организаций Рослеспрофсоюза в 2016 году**

В 2016 году организации Рослеспрофсоюза продолжили работу по защите прав и законных интересов членов Профсоюза.

В отчетном году увеличилась численность правовых инспекторов труда. По данным территориальных организаций Профсоюза, на 31.12.2016г. в Профсоюзе действовал 21 правовой инспектор труда (в 2015г. – 11 инспекторов). Также существенно увеличилась численность внештатных правовых инспекторов труда (126 против 67 в 2015г.).

В то же время снизилась численность иных юристов, работающих в организациях профсоюза (22 против 36 в 2015г.).

Кроме того, организации Профсоюза используют и другие формы ведения правозащитной работы. Отдельные организации Профсоюза ведут правозащитную работу с привлечением сторонних юристов по гражданско-правовым договорам. Многие организации Профсоюза, не имеющие ресурсов для самостоятельного ведения правозащитной работы в полном объеме, пользуются помощью правовых инспекторов и юридических служб территориальных объединений организаций профсоюзов. Также сохраняется практика договорных отношений с компаниями, оказывающими юридические услуги на платной основе.

В соответствии с постановлением Президиума Рослеспрофсоюза от 19.04.2016г. № 4 «О правозащитной работе территориальных организаций Рослеспрофсоюза» выборные органы территориальных организаций рассмотрели возможность организации правозащитной работы через создание специальных фондов, формируемых за счет целевых отчислений от первичных профсоюзных организаций и иных поступлений. К сожалению, лишь одна организация Профсоюза – Новгородская областная - приняла положительное решение по данному вопросу и постановила сформировать такие фонды

на уровне первичных профсоюзных организаций. Информация о практической реализации данного решения к настоящему моменту отсутствует.

Правозащитная работа в Рослеспрофсоюзе в 2015г. осуществлялась по следующим основным направлениям:

- проведение проверок соблюдения работодателями трудовых прав работников (в т.ч. совместно с органами Федеральной инспекции труда и прокуратуры);
- досудебное урегулирование спорных и конфликтных ситуаций, взаимодействие с работодателями по профилактике правонарушений, а также по добровольному устранению выявленных нарушений прав работников;
- судебная защита, включая представительство в судах, помощь в составлении документов;
- консультационная и разъяснительная деятельность, в том числе выезды специалистов территориальных организаций Рослеспрофсоюза и ТООП в первичные профсоюзные организации для проведения юридических консультаций для работников;
- участие в коллективно – договорном регулировании социально-трудовых отношений в рамках системы социального партнерства (в т.ч. экспертиза проектов коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов);
- экспертиза проектов нормативных правовых актов;
- юридическая помощь работникам и ветеранам в реализации пенсионных прав, присвоении почетных званий и подтверждении награждения теми или иными наградами.

По обобщенным данным, в 2016 году организации профсоюза активизировали работу по контролю за соблюдением работодателями действующего законодательства, условий коллективных договоров и соглашений. Увеличилось число проведенных проверок работодателей (261 против 195 в 2015г.), в том числе, комплексных проверок по всем вопросам трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (120 против 113 в 2015 г.). Одновременно возросло и число выявленных нарушений трудовых прав работников (892 против 565 в 2015 г.). При этом 848 нарушений, выявленных в ходе проверок, были устранены.

Среди наиболее часто допускаемых работодателями нарушений отмечают:

- нарушения сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работникам (в т.ч. оплаты отпусков, выплат при увольнении), а также невыплата денежной компенсации, предусмотренной для таких случаев ст. 236 ТК РФ;
- нарушения процедуры увольнения работников в связи с сокращением численности и (или) штата, ликвидацией организации;
- нарушения порядка учета мнения выборного органа ППО, а также другие нарушения при принятии локальных нормативных актов;
- незаконные наложения дисциплинарных взысканий, в том числе, применение взысканий, не предусмотренных трудовым законодательством;
- невыполнение условий коллективных договоров, соглашений, а также невключение в коллективный договор обязательных условий, вытекающих

из действующего законодательства и соглашений, таких, как порядок индексации заработной платы и др.;

- неперечисление (несвоевременное перечисление) работодателями членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счета профсоюзных организаций;
- несоблюдение порядка ознакомления работников с ПВТР и иными локальными нормативными актами, коллективным договором при приеме на работу;
- бесосновательное заключение срочных трудовых договоров;
- перевод на другую, нижеоплачиваемую, работу без согласия работника и без предварительного уведомления;
- нарушения правил ведения трудовых книжек;
- нарушения порядка и сроков выдачи спецодежды и других СИЗ;
- бесосновательное возложение на работника полной материальной ответственности.

В КОГСАУ «Лесоохрана» (Кировская область) в 2016 году при смене руководителя имели место такие нарушения как перевод работников на нижеоплачиваемую работу без предварительного уведомления работников, а также были случаи принуждения работников к увольнению по личному желанию или соглашению сторон. Все случаи тщательно расследовались, в случае необходимости принимались меры воздействия, в т.ч. с доведением информации до руководителей органов исполнительной власти (Министерства лесного хозяйства Кировской области).

В Свердловской области состоялся судебный процесс по иску работников Уральской базы авиационной охраны лесов о признании незаконным изменения условий трудовых договоров, взыскании с работодателя доплат за классность. Интересы работников в суде представлял председатель Свердловской областной организации Рослеспрофсоюза А.В.Соколов. В результате исковые требования были удовлетворены в полном объеме.

В филиале ООО «Илим Тимбер» в г. Усть-Илимске (Иркутская область) заключен коллективный договор с иным представительным органом работников без участия представителей первичной профсоюзной организации в нарушение требований ст. 37 Трудового кодекса РФ.

Аппаратом Иркутской областной организацией Рослеспрофсоюза проведен правовой анализ заключенного коллективного договора, выявлены положения, противоречащие требованиям законодательства Российской Федерации и ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами. Более того, в коллективный договор были включены ссылки на нормативные правовые акты, утратившие силу на момент уведомительной регистрации.

В целях устранения выявленных нарушений Иркутской областной организацией Рослеспрофсоюза направлены письма в Министерство труда и занятости Иркутской области и Прокуратуру Иркутской области. В результате:

1. По требованию Министерства труда и занятости Иркутской области администрация муниципального образования, осуществляющая уведомительную регистрацию коллективного договора, признала регистрацию коллективного договора недействительной, отозвала свое письмо «О регистрации коллективного договора».

2. В территориальный отдел Государственной инспекции труда в Иркутской области направлено сообщение о выявленных нарушениях;

3. Прокуратурой Иркутской области проведена проверка соблюдения трудового законодательства при заключении коллективного договора в филиале ООО «Илим Тимбер» в г. Усть-Илимске, даны указания на приведение коллективного договора в соответствие с требованиями законодательства.

С участием юрисконсульта ОППО «Лес» (Иркутская область) подготовлено исковое заявление к ОАО «Усть-Илимский лесопильно-деревообрабатывающий завод» о восстановлении работника на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда. Исковые требования удовлетворены, работник восстановлен на работе, с ответчика взыскана заработная плата за время вынужденного прогула и компенсация морального вреда в размере 100 000 руб.

Организациями Профсоюза используются предусмотренные законодательством возможности участия профсоюзов в процедуре наложения и снятия дисциплинарных взысканий. Так, по ходатайству профкома ППО филиала ОАО «Группа Илим» в г. Братске (Иркутская область) были реабилитированы нарушители производственной дисциплины и охраны труда, кроме нарушителей трудовой дисциплины. С них досрочно сняты дисциплинарные взыскания, и они получили годовую премию. Эффект от этой акции не оценен в табличном режиме, по данным ППО он составил 1 млн. 968 тыс. руб.

Ростовской областной организацией Рослеспрофсоюза совместно с ППО ООО «Волгодонский комбинат древесных плит» удалось пресечь попытки работодателя лишить работников предусмотренных коллективным договором выплат за выслугу лет.

Коми республиканская организация Рослеспрофсоюза в 2016г. продолжила практику проведения Единого профсоюзного дня в первичных профсоюзных организациях. Он включает в себя встречу представителей республиканской организации профсоюза с профсоюзным активом, участие в цеховых собраниях, открытое общение с членами профсоюза по всем интересующим их вопросам. В ходе встреч выявлялись, в том числе, и вопросы, связанные с несоблюдением трудового законодательства, которые в последующем могут стать основанием для проведения проверки. В большинстве случаев проблемные вопросы удается урегулировать в процессе переговоров. Параллельно проводится юридическая консультация для членов профсоюза по различным отраслям права. В 2016 году Единый профсоюзный день прошел в 6 ППО.

При участии специалистов Коми республиканской организации Рослеспрофсоюза был восстановлен на работе работник частного охранного предприятия, уволенный. в соответствии с п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за неоднократное неисполнение работником трудовых обязанностей при наличии дисциплинарного взыскания. Работодатель создал искусственные условия для увольнения. Так, на момент издания приказа о наложении взыскания в виде выговора работодатель знал о допущенных до его издания нарушениях со стороны работника, однако сознательно раздробил меры взыскания для увольнения. Суд первой инстанции отказал работнику в удовлетворении требований о восстановлении на работе. Дело по апелляционной жалобе работника было рассмотрено судебной коллегией по гражданским делам Верховного суда Республики Коми, которая определила удовлетворить апелляционные требования, отменить приказ об увольнении, восстановить работника в его должности и взыскать заработную плату за время вынужденного прогула.

Кроме этого, Коми республиканская организация Рослеспрофсоюза столкнулась с неоднократными обращениями работников по поводу увольнения в связи с нахождением их в состоянии алкогольного опьянения. При рассмотрении документов о применении дисциплинарного взыскания в виде увольнения было обнаружено несоответствие нормам законодательства порядка проведения медицинского освидетельствования. Суды первой и апелляционной инстанций требования об отмене приказа об увольнении и восстановления

на работе не удовлетворили, проигнорировав требование о признании незаконным акта медицинского освидетельствования. Но прокуратура вынесла представление работодателю о нарушении порядка медицинского освидетельствования, на основании которого ответственное лицо было привлечено к административной ответственности, а нарушения устранены. Рескомом профсоюза направлена кассационная жалоба в Верховный Суд Российской Федерации с приложением ответа прокуратуры.

Организациями профсоюза активно используются комиссии по трудовым спорам (КТС) предприятий как инструмент досудебного урегулирования спорных ситуаций. При этом необходимо отметить, что в отдельных организациях представители работодателя в КТС действуют по принципу корпоративной солидарности и даже при наличии веских доказательств обоснованности требований работника голосуют против удовлетворения его требований. Учитывая, что КТС состоит из равного числа представителей работников и работодателя, при отсутствии большинства голосов невозможно принять положительное решение. В результате конфликт получает дальнейшее развитие и выходит на более высокий уровень.

Профсоюзные организации в качестве основополагающих причин нарушений трудового законодательства вновь отмечают ненадлежащее исполнение хозяйственными руководителями своих должностных обязанностей (в отдельных случаях имеет место откровенный правовой нигилизм), недостаточная компетентность и информированность кадровых работников предприятий, а также ненадлежащую работу выборных органов ППО с работодателями по профилактике правонарушений и с работниками по повышению их правовой грамотности.

Существенно осложняют работу профсоюзных организаций отдельные положения Трудового кодекса РФ.

Так, частью второй статьи 8 ТК РФ предусмотрено, что в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, коллективным договором, соглашениями, работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение представительного органа работников (при наличии такого представительного органа). Следовательно, при отсутствии представительного органа работников работодатель вправе самостоятельно решать все вопросы, даже если учет мнения представительного органа по данному вопросу предусмотрен правовыми актами. Исключение из ч. 2 ст. 8 ТК РФ фразы «...(при наличии такого представительного органа)» могло бы существенно повысить роль представителей работников в трудовых отношениях и положительно повлиять на мотивацию профсоюзного членства, стимулировать работодателей к содействию в создании представительных органов работников, в том числе, профсоюзных организаций.

Но, в то же время, работодатели зачастую создают и используют иные представительные органы работников для подмены ими профсоюзных организаций либо противодействия последним, имитируя таким образом социальное партнерство. Зачастую в таких случаях работодатели (прежде всего, имеющие высокую численность работников), не желая прерывать производственный цикл, подходят к созданию иного представительного органа формально, не соблюдая необходимые процедуры: не созывая общее собрание (конференцию) работников, как того требует ст. 31 ТК РФ, и заменяя его индивидуальными действиями работников (заочным голосованием, сбором подписей и т.п.). Во многих случаях при этом на работников оказывается определенное давление. В этой связи целесообразно усилить формулировку нормы ст. 31 ТК РФ, прямо предусмотрев, что собрание (конференция) работников проводятся в формате очного присутствия большинства работников (либо делегатов) в определенном месте.

По мере активизации действий Правительства РФ, направленных на сокращение численности граждан, имеющих право на определенные льготы (прежде всего, ветераны

труда) возрастает число обращений членов Профсоюза по вопросам подтверждения награждения теми или иными наградами, включения периодов работы в стаж для назначения досрочной пенсии и т.п. Зачастую решить такие вопросы возможно только в судебном порядке. Помощь членам Профсоюза в разрешении подобных вопросов составляет значительный объем правозащитной работы организаций Профсоюза. Например, только в Вологодской области при участии областной организации Рослеспрофсоюза рассмотрено в судах 7 таких дел.

Проводится обучение актива первичных профсоюзных организаций по вопросам трудового законодательства и правозащитной работы.

По итогам 2016 года наблюдается некоторое повышение исполнительской дисциплины территориальных организаций Рослеспрофсоюза в части представления отчетности о правозащитной работе. Отчет по форме 4-ПИ-проф. представили 52 территориальных организации Профсоюза (за 2015 год - 39 организаций).

Не представили отчет о правозащитной работе следующие территориальные организации:

1. Волгоградская областная;
2. Ивановская областная;
3. Крымская республиканская;
4. Курганская областная;
5. Нижегородская областная;
6. Оренбургская областная;
7. Саратовская областная;
8. Сахалинская областная;
9. Московская городская;
10. Томская областная;
11. Удмуртская республиканская;
12. Ярославская областная.

Как и прежде, не все организации прилагают к отчету о правозащитной работе пояснительную записку с информацией о проблемах взаимодействия профсоюзов с работодателями, их объединениями, органами государственной власти и органами местного самоуправления, с примерами наиболее грубых нарушений прав профсоюзов, принятые профсоюзными организациями меры по защите своих прав и их результаты.

Также продолжается использование территориальными организациями устаревших форм отчетности, что осложняет обобщение полученной информации. Так, отдельные организации Профсоюза представили по итогам 2016 года утратившую силу форму 4-ПИ вместо актуальной 4-ПИ-проф., введенной в действие с 2016 года.

Материалы судебной и иной правоприменительной практики по итогам 2016г. представила в ЦК Профсоюза лишь одна территориальная организация Профсоюза – г. Санкт-Петербурга и Ленинградской области.

#### **Президиум Профсоюза ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Информацию о правозащитной работе территориальных организаций Профсоюза принять к сведению; довести указанную информацию до территориальных и первичных профсоюзных организаций.
2. Центральному комитету Профсоюза:

- 2.1. Оказывать организационную и финансовую помощь по запросам территориальных организаций Профсоюза в проведении обучения профсоюзных специалистов и актива по вопросам правозащитной работы.

**Председатель Профсоюза**



**Д.С.Журавлев**