

УДК 349.2

ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

© 2013 г.

И.А. Филипова

Нижегородский госуниверситет им. Н.И. Лобачевского

irinafilipova@yandex.ru

Поступила в редакцию 29.10.2013

Лица, работающие по трудовому договору, имеют ряд прав, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации. Эти права могут защищаться любыми способами, не запрещенными законом. Основными способами являются: самозащита трудовых прав, защита со стороны профессиональных союзов, защита, осуществляемая специальными государственными органами, и судебная защита.

Ключевые слова: работники, трудовые права, профессиональные союзы, трудовое законодательство, государственная инспекция труда, контроль (надзор) в сфере труда, судебная защита.

Согласно статье 45 Конституции РФ в России гарантируется государственная защита прав и свобод человека и гражданина. Каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом. Это касается и трудовых прав и свобод, в частности предусмотренных статьей 37 Конституции РФ.

Работники в соответствии с трудовым законодательством РФ обладают значительными правами в сфере труда. Этим правам работников соответствуют обязанности работодателей. Если работодатель не соблюдает права работников, нарушая их, то работникам также предоставлена возможность защищать свои права всеми способами, не запрещенными законом (статья 352 Трудового кодекса РФ, далее – ТК РФ) [1]. Целью защиты трудовых прав и свобод является обеспечение реализации работниками прав, установленных законом, подзаконным актом или договором.

К основным способам защиты трудовых прав ТК РФ относит:

- самозащиту работниками трудовых прав;
- защиту прав профессиональными союзами;
- государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства;
- судебную защиту.

Рассмотрим первый из названных способов – самозащиту трудовых прав работниками. Самозащита прав субъектом права – это самостоятельные активные действия работников по охране своих трудовых прав, жизни и здоровья без обращения или наряду с обращением в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров либо в органы государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства.

К мерам самозащиты работников можно отнести следующие:

1) отказ от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, путем извещения работодателя или непосредственного руководителя в письменной форме (статья 379 ТК РФ, а также статья 60 ТК РФ);

2) отказ от выполнения работы, которая непосредственно угрожает жизни и здоровью работника, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (статья 379 ТК РФ, а также статьи 219–221 ТК РФ);

3) отказ от выполнения работы в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами, в том числе через отказ от письменного согласия на привлечение к сверхурочной работе, работе в выходные дни, ночное время, перенесение ежегодного отпуска и т.д. (статья 379 ТК РФ, а также часть четвертая статьи 72.1 ТК РФ, статьи 60.2, 96, 99, 113, 124 ТК РФ);

4) приостановление работы при задержке выплаты заработной платы на срок более 15 дней при условии письменного оповещения об этом работодателя (статья 142 ТК РФ).

Фактически ТК РФ предусматривает лишь одну форму самозащиты работников – отказ от выполнения трудовых обязанностей. Самозащита возможна при наличии грубого нарушения трудовых прав работника, прямо указанного в ТК РФ. Самозащиту трудовых прав необходимо отличать от забастовки. Первая осуществляется в целях защиты индивидуальных трудовых прав работника, вторая является способом разрешения коллективного трудового спора и направлена на отстаивание коллективных прав.

Самозащита трудовых прав осуществляется работниками свободно. Руководитель, иные должностные лица организации не могут принуждать работника к выполнению работы, уг-

рожать ему, оказывать психологическое давление. Не допускается также привлечение работников, реализующих право на самозащиту, к дисциплинарной ответственности. Незаконные действия лиц, представляющих интересы работодателя, могут быть обжалованы в суде или в государственной инспекции труда.

Самозащита прав работником производится без участия каких-либо органов, совершаемые работниками действия официально не оформляются. Работодатель может добровольно устранить нарушение или, не признав его, отклонить претензию со стороны работника. Законом не запрещается одновременное использование самозащиты и иного способа защиты трудовых прав.

Второй из способов защиты трудовых прав – профсоюзная защита. В соответствии с Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Закон о профсоюзах) [2] профсоюзы защищают права и интересы членов профсоюзов по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке.

В целях защиты трудовых прав работников профсоюзы вправе (статья 11 Закона о профсоюзах):

- а) выступать с предложениями о принятии соответствующими органами государственной власти законов и иных нормативных правовых актов, касающихся социально-трудовой сферы;
- б) представлять мнение по проектам нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, принимаемых органами исполнительной власти, органами местного самоуправления;
- в) участвовать в согласовании с работодателями систем оплаты труда, размеров тарифных ставок (окладов), а также норм труда;
- г) беспрепятственно посещать организации и рабочие места, где работают члены соответствующих профсоюзов.

Кроме того, профсоюзы как защитники интересов работников:

- принимают участие в разработке государственных программ занятости, осуществляют профсоюзный контроль за соблюдением законодательства в области занятости (статья 12 Закона о профсоюзах);
- высказывают мотивированное мнение по локальным нормативным актам в случаях, предусмотренных законом (статья 372 ТК РФ);

- высказывают мотивированное мнение о возможном расторжении трудового договора по инициативе работодателя (статья 373 ТК РФ);

- дают согласие на расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя (статьи 374, 376 ТК РФ);

- осуществляют профсоюзный контроль за соблюдением работодателями законодательства о труде, в том числе путем создания собственных инспекций труда (статья 19 Закона о профсоюзах), которые могут быть как правовыми, так и техническими (статья 370 ТК РФ);

- обращаются по просьбе членов профсоюзов, других работников, а также по собственной инициативе с заявлениями в защиту трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры, создают юридические службы и консультации (статья 23 Закона о профсоюзах).

Согласно статье 370 ТК РФ профсоюзы вправе требовать устранения выявленных нарушений от работодателя, который, в свою очередь, обязан в течение недели сообщить в профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

Профсоюзы при осуществлении данных полномочий взаимодействуют с государственными органами по контролю (надзору) за соблюдением трудового законодательства.

Третий способ защиты трудовых прав – государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства. Согласно статье 353 ТК РФ федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется федеральной инспекцией труда в порядке, установленном Правительством РФ. Государственный контроль (надзор) за соблюдением требований по безопасному ведению работ в отдельных сферах деятельности осуществляется уполномоченными федеральными органами исполнительной власти. Статья 353.1 ТК РФ выделяет также ведомственный контроль, осуществляемый в отношении подведомственных организаций федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления.

На самом деле, государственный контроль за соблюдением трудового законодательства производится широким кругом государственных органов.

Во-первых, это Министерство труда и социальной защиты РФ (Минтруд России) – федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке и реализа-

ции государственной политики в сфере демографии, труда, уровня жизни и доходов, оплаты труда, пенсионного обеспечения, социального страхования (за исключением обязательного медицинского страхования), условий и охраны труда, социального партнерства и трудовых отношений, занятости населения и безработицы, трудовой миграции, альтернативной гражданской службы, государственной гражданской службы (за исключением вопросов оплаты труда), социальной защиты населения, социального обслуживания населения. Минтруд России создан на основании Положения «О Министерстве труда и социальной защиты РФ» (далее — Положение о Минтуде) [3], утвержденного Постановлением Правительства РФ от 19 июня 2012 года № 610 вместо действовавшего ранее Минздравсоцразвития РФ.

Именно Минтруд России принимает такие нормативные правовые акты, как Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих; Положение о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда; Положение о системе управления профессиональными рисками; Перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до 18 лет; Положение об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях; Положение об организации общественных работ; Правила подсчета и подтверждения страхового стажа для определения размеров пособий по временной нетрудоспособности. Кроме того, Минтруд России обобщает практику применения законодательства и проводит анализ реализации государственной политики в данной сфере деятельности.

На уровне субъекта РФ органами исполнительной власти, регулирующими отношения в сфере труда, являются соответствующие министерства (управления, отделы), например: Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан, Министерство социальной защиты населения и труда Республики Марий Эл, Департамент труда и занятости населения администрации Краснодарского края, Департамент труда и занятости населения города Москвы, Министерство занятости, труда и миграции Саратовской области и т.д.

В Нижегородской области государственное управление охраной труда реализует Министерство социальной политики Нижегородской области. Его задачей является осуществление единой эффективной государственной политики Нижегородской области в сфере социальной поддержки, трудовых отношений и занятости граждан на территории области, защита консти-

туционных прав граждан Нижегородской области в сфере трудовых отношений и занятости, развитие системы социального партнерства и договорного регулирования социально-трудовых отношений.

Так, среди актов, принятых Министерством социальной политики Нижегородской области, есть Приказ от 14 февраля 2012 года № 134 «Об утверждении Рекомендаций по организации проведения аттестации рабочих мест по условиям труда в Нижегородской области» [4].

Органом государственной власти является и Управление государственной службы занятости населения Нижегородской области (на сегодняшний день вопросы занятости в целом переданы на уровень субъектов РФ). Цели его деятельности: содействие занятости населения, защита от безработицы. Подведомственными ему являются государственные учреждения «Центры занятости населения» районов и городов Нижегородской области.

Можно выделить в особый раздел и муниципальный контроль. На уровне муниципального образования органом, призванным контролировать соблюдение трудового законодательства, является отдел (управление) по труду, например: Управление по труду и работе с населением администрации г. Нижнего Новгорода. Согласно Постановлению администрации города от 29 апреля 2011 года № 1746 [5] Управление осуществляет следующие функции: проводит анализ ситуаций и тенденций развития процессов в социально-трудовой сфере города, определяет пути устранения возникших диспропорций в их развитии, готовит предложения для городской Думы г. Нижнего Новгорода по совершенствованию муниципальных правовых актов в социально-трудовой сфере, обеспечивает взаимодействие районных отделов по труду с государственной инспекцией труда, органами службы занятости населения, территориальными органами службы по урегулированию коллективных трудовых споров, региональной миграционной службой, профсоюзами, со страховыми фондами и компаниями, региональными органами по труду, формирует базы данных по производственному травматизму в городе.

В районах г. Нижнего Новгорода в структуре районных администраций функционирует соответствующий отдел (сектор) по труду. Примером может служить отдел социально-трудовых отношений в администрации Советского района или сектор социально-трудовых отношений в Приокском, Московском, Автозаводском, Канавинском, Ленинском, Сормовском районах, отдел экономики, труда, инвестиций в Нижегородском районе.

Вернемся к государственному контролю. Согласно Положению о Минтруде, Минтруд России осуществляет координацию и контроль деятельности находящейся в его ведении Федеральной службы по труду и занятости, осуществляет руководство и контроль деятельности подведомственных федеральных государственных учреждений, в том числе федеральных учреждений медико-социальной экспертизы, федеральных государственных унитарных предприятий, а также координацию деятельности Пенсионного фонда РФ и Фонда социального страхования РФ.

Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере труда, занятости и альтернативной гражданской службы, по оказанию государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров.

Федеральная служба по труду и занятости осуществляет государственный надзор и контроль:

– за соблюдением работодателями трудового законодательства посредством проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, составления протоколов об административных правонарушениях о привлечении к ответственности в соответствии с законодательством РФ и установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве;

– за осуществлением органами власти субъектов РФ социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными;

– за прохождением гражданами альтернативной гражданской службы.

Роструд регистрирует:

– отраслевые (межотраслевые) соглашения, заключенные на федеральном уровне социального партнерства;

– коллективные трудовые споры по поводу заключения и выполнения соглашений, заключаемых на федеральном уровне, коллективные трудовые споры в организациях, финансируемых из федерального бюджета.

Также Роструд организует подготовку трудовых арбитров, государственную экспертизу условий труда, ведение регистров получателей государственных услуг в сфере занятости населения и т.д.

Территориальными подразделениями Роструда являются государственные инспекции труда в субъектах РФ, например Государствен-

ная инспекция труда в Нижегородской области. Данным органом систематически проводятся проверки условий труда у работодателей на территории Нижегородской области.

Например, за 2012 год проведено 1626 проверок (989 – государственными инспекторами по правовым вопросам; 637 – государственными инспекторами по охране труда). Выявлено 7365 нарушений, из них: по вопросам охраны труда – 5089, по правовым вопросам – 2276. На устранение выявленных нарушений выдано 1130 предписаний, наложен 2291 административный штраф на общую сумму 9 миллионов 877 тысяч 500 рублей. Отстранены от работы по требованию государственных инспекторов труда в связи с непрохождением в установленном порядке обучения, инструктажа, стажировки и проверки знаний охраны труда 742 работника. Прекращено использование не имеющих сертификатов соответствия средств индивидуальной и коллективной защиты работников – 552 единицы, оформлено и направлено в суды 3 протокола о временном запрете эксплуатации оборудования [6].

К основным нарушениям, выявленным в ходе проверок, можно отнести следующие:

1) руководители организаций не обучены и не аттестованы по охране труда;

2) работа по аттестации рабочих мест по условиям труда не проводится;

3) перечни профессий и видов работ, к которым предъявляются дополнительные требования по безопасности труда и требуется обучение по охране труда, на предприятиях отсутствуют (не разработаны);

4) своевременный пересмотр инструкций по охране труда не обеспечен, на ряд профессий и видов работ инструкции по охране труда отсутствуют;

5) периодические медицинские осмотры работников не проводятся;

6) допуск к выполнению работ или к эксплуатации оборудования повышенной опасности необученных работников имеет место;

7) работники не обеспечиваются или обеспечиваются не в полной мере спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты;

8) проведение периодического обучения по оказанию первой медицинской помощи работниками рабочих профессий отсутствует.

При этом наибольший смертельный травматизм по материалам расследований наблюдается в обрабатывающих производствах и строительстве. Чаще всего несчастные случаи происходят в результате падения пострадавшего с высоты; падения, обрушения, обвалов предме-

тов, материалов, земли; воздействия движущихся, разлетающихся, вращающихся предметов, деталей машин; транспортных происшествий. Причинами несчастных случаев с тяжелыми последствиями обычно являются неудовлетворительная организация производства работ, нарушение работником трудового распорядка и нарушение технологического процесса.

Инспектирование работодателей является основной формой надзорно-контрольной деятельности государственной инспекции труда. Основанием для инспектирования являются поручения руководителей Роструда и Управления надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде (структурного подразделения Минтруда России), информация других государственных органов и обращения граждан. Осуществляется также работа по рассмотрению постановлений прокуратуры о возбуждении дел об административном правонарушении. Иногда проверки проводятся совместно с органами прокуратуры.

1 сентября 2013 года завершится первый пятилетний этап аттестации рабочих мест по условиям труда, о которой обязаны отчитаться все предприятия РФ. По мнению руководства Роструда [7], большая часть работодателей ее не пройдет, так как с сентября 2008 года по декабрь 2012 года аттестовались всего 1.3% предприятий. Санкции для непрошедших проверку – вплоть до приостановки деятельности хозяйствующего субъекта. Проведение аттестации должно быть зафиксировано в коллективном договоре. Впрочем, поправки, внесенные в законодательство об аттестации рабочих мест Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 12 декабря 2012 года № 590н, устанавливают обязательность проведения аттестации не для всех рабочих мест, а лишь потенциально повышенно опасных (связанных с работой машин, механизмов, с использованием вредных материалов и т.д.). В то же время, по словам директора Департамента условий и охраны труда Минтруда России, первичная аттестация остается обязательной для всех [8].

По уже имеющимся на данный момент результатам аттестации, качество рабочих мест очень низкое: более 60% рабочих мест могут быть квалифицированы как вредные или опасные.

Помимо Роструда к органам контроля (надзора) в сфере труда относятся Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору (Ростехнадзор) и Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (Роспотребнадзор).

Ростехнадзор является органом государственного регулирования безопасности при использовании атомной энергии; уполномоченным органом в области промышленной безопасности; органом государственного горного надзора; органом государственного энергетического надзора; органом государственного строительного надзора.

Территориальные подразделения Ростехнадзора расположены не в каждом субъекте РФ. Например, Приволжское управление Ростехнадзора охватывает республики Татарстан, Марий Эл и Чувашию. Также на территорию двух субъектов РФ – Нижегородской области и Республики Мордовия распространяется и компетенция Волжско-Окского управления Ростехнадзора, базирующегося на территории г. Нижнего Новгорода (с территориальными отделами: Выксунским, Саровским, Дзержинским, Кстовским и Арзамасским).

Роспотребнадзор, в структуре которого присутствует отдел организации санитарного надзора по гигиене труда, коммунальной гигиене, осуществляет проверку деятельности работодателей по выполнению требований санитарного законодательства, пресекает факты нарушения законодательства, применяет меры ограничительного, предупредительного и профилактического характера, направленные на недопущение или ликвидацию последствий нарушения работодателями обязательных требований в определенной сфере деятельности.

На уровне субъектов РФ действуют территориальные управления, на уровне городов и районов – отделы управлений Роспотребнадзора.

К государственным органам по контролю (надзору) за соблюдением трудового законодательства относится и прокуратура. Согласно статье 27 Федерального закона от 17 января 1992 года № 2202-1 «О прокуратуре РФ» [9] прокурор: проверяет жалобы и иные сообщения о нарушении прав и свобод человека и гражданина; разъясняет пострадавшим порядок защиты их прав и свобод; принимает меры по предупреждению и пресечению нарушений прав и свобод человека и гражданина, привлечению к ответственности лиц, нарушивших закон, и возмещению причиненного ущерба.

Прокуратурой выполняются:

- 1) прокурорские проверки исполнения законодательства об охране труда на предприятиях, расположенных на поднадзорной территории;
- 2) запросы о выделении специалистов в управление Роспотребнадзора и государственную инспекцию труда в субъекте РФ для участия в совместных проверках;

3) анализ поступающих жалоб по трудовым вопросам.

Результатом проверок может стать выявление нарушений и последующее внесение представлений об устранении нарушений трудового законодательства, вынесение постановления о возбуждении дела об административном правонарушении, направление искового заявления об обязанности провести аттестацию рабочих мест. Последнее возможно в связи с правом прокурора обращаться в суд с заявлением о защите нарушенных или оспариваемых социальных прав, свобод и законных интересов в сфере трудовых (служебных) отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений согласно статье 45 Гражданского процессуального кодекса РФ.

Значительное число обращений в прокуратуру касается задолженности работодателей по выплате заработной платы. По результатам взаимодействия с органами статистики, службой судебных приставов, налоговой службой, органами Пенсионного фонда РФ, Фонда социального страхования РФ прокуратурой выявляются работодатели, нарушающие право работников на своевременную и в полном объеме выплату зарплаты.

Внутриведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства должны также осуществлять соответствующие министерства, как на федеральном уровне, так и на уровне субъектов РФ.

Четвертый из названных в статье 352 ТК РФ способов защиты трудовых прав – судебный. Как показывает судебная практика, значительная часть трудовых споров, рассматриваемых судами, связана с невыплатой заработной платы, незаконным увольнением или переводом на другую работу. Работодателем нередко нарушается процедура увольнения, сокращения штата, перевода на другую работу, что влечет признание таких действий незаконными и восстановление трудовых прав граждан.

Согласно положениям статьи 392 ТК РФ работник имеет право обратиться в районный (городской) суд за разрешением трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении – в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки. На последнее положение необходимо обратить особое внимание: работнику должна быть выдана трудовая книжка или хотя бы вручена копия приказа об увольнении (либо письменно зафиксирован отказ работника от получения приказа и трудовой книжки, как уточня-

ется в пункте 3 Постановления Пленума Верховного суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» [10]). При отсутствии этого факта согласно Определению Верховного суда РФ от 14 мая 2010 года по делу № 45-В10-7 срок для обращения в суд по спорам об увольнении истечь не может, так как закон не говорит о том, что срок исчисляется со дня, когда работник узнал о своем увольнении. Течение срока для обращения в суд с иском о восстановлении на работе начинается с момента надлежащего оформления работодателем расторжения трудового договора с работником. В случае когда выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от её получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку её по почте. Более того, согласно Определению Судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 10 марта 2011 года по кассационной жалобе на решение районного суда по делу № 33-6015, для начала течения срока недостаточно отправления уведомления [11]. По мнению Судебной коллегии, суд первой инстанции, отказывая в иске по мотивам пропуска срока, необоснованно посчитал, что начало срока исчислялось с момента направления работнику уведомления о необходимости явиться за трудовой книжкой в связи с расторжением срочного трудового договора. Однако суд кассационной инстанции указал, что на домашний адрес истицы приказ об увольнении направлен не был, в связи с чем она не могла знать конкретную дату увольнения, а узнала только когда получила трудовую книжку.

Кроме указанных в качестве основных в статье 352 ТК РФ четырех способов защиты трудовых прав работников можно выделить также пятый и шестой, логически вытекающие из норм ТК РФ. Пятым, в данном случае, будет защита через соответствующий общественный орган (если он имеется):

- комиссию по регулированию социально-трудовых отношений, которая призвана в том числе контролировать выполнение коллективных договоров и соглашений;
- комиссию по трудовым спорам, в которую вправе обратиться работник за защитой своих прав (КТС);
- трудовой арбитраж, к которому могут обратиться работники и работодатель в процессе урегулирования коллективного трудового спора.

В качестве шестого возможного способа защиты можно выделить защиту прав работников трудовыми коллективами. Именно они – осо-

бенно в отсутствие первичной профсоюзной организации на предприятии – отстаивают коллективные права работников, например:

- право на заключение коллективного договора (инициирование, участие в формировании комиссии по разработке проекта и т.д., части 4 и 5 статьи 37 ТК РФ);

- право на выдвижение требований в защиту коллективных трудовых прав (статья 399 ТК РФ);

- право на забастовку (принятие решения о проведении забастовки общим собранием (конференцией) работников, статья 410 ТК РФ).

Наконец, седьмым способом, появившимся относительно недавно, является медиация. Согласно части 1 статьи 1 Федерального закона от 27 июля 2010 года № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» медиация как способ урегулирования споров, возникающих в том числе из трудовых, семейных правоотношений, призвана способствовать «гармонизации социальных отношений» [12].

Таким образом, российским законодательством работникам предоставлены существенные гарантии защиты трудовых прав. К сожалению, в настоящее время значительное число работников просто не имеют достаточных знаний о них и умения ими пользоваться. И здесь на первое место выдвигается необходимость целенаправленной просветительской деятельности как со стороны государственных органов по контролю (надзору) за соблюдением трудового законодательства, так и со стороны профессиональных союзов.

Список литературы

1. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 07.01.2002. № 1. Ч. 1. Ст. 3.
2. Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // Собрание законодательства РФ. 15.01.1996. № 3. Ст. 148.
3. Постановление Правительства РФ от 19.06.2012 г. № 610 «Об утверждении Положения о Министерстве труда и социальной защиты РФ» //

Интернет-портал Правительства РФ. Исполнительная власть. URL: <http://правительство.рф/power/237/base.html> (дата обращения: 15.04.2013).

4. Приказ Министерства социальной политики Нижегородской области от 14.02.2012 г. № 134 «Об утверждении Рекомендаций по организации проведения аттестации рабочих мест по условиям труда в Нижегородской области» // Правительство Нижегородской области. Официальный сайт. URL: <http://www.government-nnov.ru/?id=48970> (дата обращения: 15.04.2013).

5. Постановление администрации г. Нижнего Новгорода от 29.04.2011 г. № 1746 «Об утверждении Положения об Управлении по труду и работе с населением администрации г. Нижнего Новгорода» // Официальный городской портал. Нижний Новгород. URL: <http://нижнийновгород.рф/vlast/administratsiya-goroda/deps/uprtud/polozhenie/> (дата обращения: 15.04.2013).

6. Результаты надзорной деятельности Государственной инспекции труда в Нижегородской области за 1-й квартал 2012 года // Государственная инспекция труда в Нижегородской области. Официальный сайт. URL: <http://git52.rostrud.ru/results/5115/17979.shtml> (дата обращения: 15.04.2013).

7. Интервью руководителя Роструда Ю.В. Герция 25 декабря 2012 года // Федеральная служба по труду и занятости. Официальный сайт. URL: <http://www.rostrud.ru/presscentre/48/xPages/entry.3395.html> (дата обращения: 15.04.2013).

8. Минтруд России определил гибкий подход к порядку проведения аттестации рабочих мест по условиям труда 4 февраля 2013 года // Министерство труда и социальной защиты РФ. Официальный сайт. URL: <http://www.rosmintrud.ru/labour/safety/102> (дата обращения: 15.04.2013).

9. Федеральный закон от 17.01.1992 г. № 2202-1 «О прокуратуре РФ» // Ведомости Съезда народных депутатов РФ и Верховного Совета РФ от 20.02.1992 г. № 8. Ст. 366.

10. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.

11. Все о Трудовом кодексе. Судебная практика. URL: http://www.trudovoikodeks.ru/praktika_392.shtml (дата обращения: 15.04.2013).

12. Федеральный закон от 27.07.2010 г. № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» // Собрание законодательства РФ. 02.08.2010. № 31. Ст. 4162.

PROTECTION OF LABOR RIGHTS IN THE RUSSIAN FEDERATION

I.A. Filipova

Workers have some rights under labor law of the Russian Federation. These rights can be protected by any means not prohibited by law. The main methods include: self-protection of labor rights, protection by the trade unions, protection carried out by special government agencies, and judicial protection.

Keywords: workers, labor rights, trade unions, labor laws, state labor inspection, monitoring (supervision) at work, judicial protection.