

ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ И ПРЕИМУЩЕСТВА, КОТОРЫМИ ОБЛАДАЮТ ЧЛЕНЫ ПРОФСОЮЗА.

Трудовое законодательство нацелено на защиту прав работников. В связи с тем, что стороны трудовых отношений по определению не равны, работодатель – сторона экономически независимая и вдобавок наделённая дисциплинарной властью, работник более уязвим и чаще нуждается в поддержке со стороны закона. Федеральный закон «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ (далее – ТК РФ) во многом ограничивает возможности работодателей, предоставляет работникам значительное число гарантий и устанавливает законные способы защиты прав работников.

СПОСОБЫ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ

В настоящее время большинство работников не рискует открыто выступать против нарушения своих прав. В правовом государстве, с развитием институтов гражданского общества, работники стали чаще занимать активную гражданскую позицию. В случае нарушения ваших трудовых прав, законодательство предоставляет широкий спектр средств для их защиты. В соответствии **со статьёй 352 ТК РФ**, каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещёнными законом.

Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:

- самозащита работниками трудовых прав;
- защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;
- федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- судебная защита.

САМОЗАЩИТА РАБОТНИКАМИ ТРУДОВЫХ ПРАВ

Обычно работник сам принимает решение и выбирает способ, каким он будет отстаивать свои права и в какую инстанцию обратится в первую очередь. Это может быть обращение в трудовую инспекцию, профком или комиссию по трудовым спорам, а также судебный иск. Возможно применение нескольких методов защиты одновременно: например, обратиться за помощью в профком и одновременно подать жалобу в ГИТ. В соответствии с постановлением Правительства РФ от 21.07.2021 № 1230, инспекция труда осуществляет свою деятельность во взаимодействии с профессиональными союзами (их объединениями). Если на предприятии есть **Комиссия по трудовым спорам** (далее - КТС), можно обратиться туда. КТС является выборным органом, основной задачей которого считается разрешение трудовых споров. Профсоюзы входят в состав комиссии по индивидуальным трудовым спорам (статья 384 ТК РФ). Чаще всего КТС функционирует как комиссия по защите прав работников и помогает урегулировать разногласия, возникающие между работодателем и работником.

Каждый **работник вправе самостоятельно защищать** свои трудовые права. Например, может отказаться от работы, несущей прямую угрозу жизни или здоровью, и обязанностей, не обусловленных трудовым договором. Об этом работник должен известить работодателя в письменной форме (статья 379 ТК РФ). Работодатель и его представители не имеют законного права препятствовать действиям работника, направленным на самозащиту, но на практике эта форма противодействия нарушениям часто оказывается малоэффективной.

КОЛЛЕКТИВНАЯ ЗАЩИТА.

Гораздо больше шансов на успех даёт **коллективная защита**. С этой целью работники **объединяются в профсоюзы**.

Первичные профсоюзные организации осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы труда (статья 370 ТК РФ). Профсоюзы имеют право выдвигать требования работодателю, участвовать в разрешении коллективного трудового спора, объявлять забастовку (глава 61 ТК РФ).

В соответствии с требованиями ст. 5 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ, Профсоюзы являются независимой организацией. Профсоюзы независимы в своей деятельности от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), политических партий и других общественных объединений, им не подотчетны и не подконтрольны. Более того, органам власти запрещается вмешиваться в деятельность профсоюзных организаций, это закреплено на уровне Федерального закона. Законодательство субъектов Российской Федерации не может ограничивать права профсоюзов и гарантии их деятельности, предусмотренные федеральными законами.

Основные права профсоюзов закреплены во II главе Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ, в том числе закрепляет право профсоюзов на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников.

Независимость профсоюза от работодателя позволяет занять независимую позицию в любом споре и встать на защиту интересов работника. Если вы являетесь членом профсоюзной организации, то можете мобилизовать на свою защиту профсоюзный орган, который поможет в защите нарушенных прав. За профсоюзами Трудовым кодексом и Федеральным законом закреплены функции защиты интересов и прав работников при заключении или изменении коллективных договоров, рассмотрении трудовых споров, проведении переговоров с работодателем. Профсоюзы получают информацию от работодателя по социально-трудовым вопросам, охране труда, а также необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их исполнением (Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ, статьи 22, 214 ТК РФ). Профсоюзные инспекторы труда имеют право посещать любые предприятия, на которых работает персонал, состоящий в профсоюзе. Профсоюзные инспекторы участвуют в расследовании профзаболеваний и несчастных случаев (статья 229 ТК РФ), выявляют нарушения трудового законодательства и требуют их устранения, проводят независимую экспертизу условий труда (статья 213 ТК РФ, ФЗ-426 от 28.12.2013 «О специальной оценке

условий труда») и от имени работников обращаться с заявлениями и жалобами в надзорные органы.

Признав вашу правоту, профсоюз может направить работодателю требование об устранении нарушений. Работодатель обязан отреагировать и в недельный срок сообщить о результатах рассмотрения требования и принятых мерах (статья 370 ТК РФ). Если нарушенные права работников не восстановлены, то следующим этапом может быть обращение в надзорные органы и в суд. Важно отметить, что каждое ведомство осуществляет свою деятельность и в том числе защиту трудовых прав граждан, строго в рамках своей компетенции.

ПРЕДСТАВИТЕЛЬСКАЯ И ЗАЩИТНАЯ ФУНКЦИИ ПРОФСОЮЗА

Профсоюз как общественная организация имеет две основные функции: представительскую и защитную.

Перед работником остро встает вопрос юридического сопровождения иска при обращении в суд. Обращаться в суд с заявлением в защиту прав, свобод и законных интересов в случаях нарушения трудового законодательства от имени работника, являющегося членом профсоюза, **имеет право представитель профсоюзной организации** в соответствии со статьей 46 ГПК РФ и статьей 23 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ. Профсоюз в этом случае действует по просьбе пострадавшего работника и является процессуальным истцом и обладает всеми процессуальными правами истца и несет все его процессуальные обязанности, кроме права заключать мировое соглашение от имени истца. К исковому заявлению прилагается копия заявления работника с просьбой обратиться в суд в защиту его прав.

Если речь идёт о нарушении коллективных прав, можно обратиться в профсоюз и не будучи членом профсоюза (статья 11 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ).

Статья 14 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ дает право профсоюзам на участие в урегулировании коллективных трудовых споров, а также в соответствии с федеральным законом на организацию и проведение забастовок, собраний, митингов, уличных шествий, демонстраций, пикетирования и других коллективных действий, которые могут быть использованы как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников.

Наиболее **эффективно не устранять нарушения** требований трудового законодательства и норм охраны труда, **а предупреждать их**. Профсоюзы участвуют в работе региональной и муниципальных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, осуществляют взаимодействие с органами власти, способствуют повышению правовой грамотности своих членов. С этой целью профсоюзы проводят огромную работу, избирают уполномоченных по охране труда профессионального союза, обучают их требованиям охраны труда, которое организуется работодателем (постановление Исполкома ФНПР от 31.10.2023 № 9-4). **Профсоюзы стремятся к соблюдению интересов как**

работников, так и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений через социальное партнерство.

Социальное партнерство основывается на принципах равноправия сторон, уважении и учете интересов сторон, заинтересованности сторон в участии в договорных отношениях, содействии государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе, соблюдении сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также полномочности представителей сторон, свободе выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда, добровольности принятия сторонами на себя обязательств, реальности обязательств, принимаемых на себя сторонами, обязательность выполнения коллективных договоров и соглашений, контроль за выполнением принятых коллективных договоров и соглашений, ответственности сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров и соглашений (статья 24 ТК РФ).

На федеральном уровне образуется постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которой осуществляется в соответствии с федеральным законом. Членами Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений являются представители общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства Российской Федерации.

На территориальном уровне могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов Российской Федерации, положениями об этих комиссиях, утверждаемыми представительными органами местного самоуправления.

И во всех этих случаях **профсоюзы отстаивают интересы работников**. Первичные профсоюзные организации и их органы представляют в социальном партнерстве интересы работников данного работодателя на локальном уровне. Профсоюз является представителем работников в социальном партнерстве (статья 29 ТК РФ). Одним из **основных документов у работодателя**, регулирующий социально-трудовые отношения, **является коллективный договор**. У работодателя образуется комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора. Представители сторон, участвующие в коллективных переговорах, свободны в выборе вопросов регулирования социально-трудовых отношений. Профсоюз ведет переговоры и заключает с работодателем коллективные договоры, соглашения (статьи 37 и 47 ТК РФ).

Даже при отсутствии в организации коллективного договора, работодатель обязан соблюдать все нормы трудового права, закрепленного Трудовым Кодексом Российской Федерации и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, но наличие коллективного договора может улучшить положение работников, по сравнению с установленным законодательством. В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников более высокие по сравнению с минимальными социальными гарантиями, предусмотренными

действующим законодательством. Часто социальный пакет включает дополнительные социальные услуги, к которым могут быть отнесены:

- предоставление оплачиваемого дополнительного отпуска на установленный в коллективном договоре срок в случаях: вступления работника в брак; рождения ребенка; поступления ребенка на учебу в первый класс;

- предоставление в установленных коллективным договором размерах денежных компенсаций на оплату ритуальных услуг в случае смерти близкого родственника и другие;

- включены гарантии в отношении питания, транспорта на работу и отдыха детей.

Содержание и структура коллективного договора определяется в каждом конкретном случае, определяются обязательства работников и работодателя и принимается согласованное решение по всем рассматриваемым вопросам.

При наличии первичной профсоюзной организации, работодатель, согласно **статье 371 ТК РФ**, принимает решения с учетом мнения профсоюзного органа в случаях:

- принятия локальных нормативных актов (статья 8, 372 ТК РФ);
- введения электронного документооборота (статья 22.2 ТК РФ);
- введения режима неполного рабочего времени, его отмене (статья 74 ТК РФ);
- проведения аттестации работников (статьи 81, 82 ТК РФ);
- сокращения численности и штата работников (ч.2 статьи 82 ТК РФ);
- увольнения по результатам аттестации (ч. 3 статьи 82 ТК РФ);
- увольнение за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей (ч. 5 статьи 82 ТК РФ);
- привлечения к сверхурочной работе (статья 99 ТК РФ);
- установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статьи 101 ТК РФ);
- составления графиков сменности (статьи 103 ТК РФ);
- разделения рабочего времени на части (статья 105 ТК РФ);
- определение размера и порядка выплаты вознаграждения сдельщикам за нерабочие праздничные дни (статья 112 ТК РФ);
- привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установления дополнительных отпусков (статья 116 ТК РФ);
- утверждения графика отпусков (статья 122 ТК РФ);
- установления системы оплаты труда (статья 135 ТК РФ);
- утверждения формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ);
- определения размеров оплаты сверхурочной работы (статья 152 ТК РФ);
- установления размера оплаты работы выходные и нерабочие праздничные дни (статья 153 ТК РФ);
- установления повышенного размера оплаты работы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- введения, замены и пересмотра норм труда (статья 162 ТК РФ);
- угрозы массового увольнения (статья 180 ТК РФ);
- утверждения правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

- разработки и утверждение инструкций по охране труда (приказ Минтруда от 29.10.2021 №772н);
- установления норм бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств (статья 221 ТК РФ);
- утверждения программ обучения требованиям охраны труда (постановление Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464);
- замены молока на равноценные пищевые продукты (приказ Минтруда от 12.05.2022 № 291н);
- применения вахтового метода (статьи 297, 299, 301, 302 ТК РФ);
- регулирования труда дистанционных работников (статьи 312.3, 312.4, 312.6, 312.7, 312.9 ТК РФ);
- регулирования труда работников транспорта (статьи 329 ТК РФ).

Чаще всего один из разделов коллективного договора касается предоставления гарантий и компенсаций за работу во вредных или опасных условиях труда. Но чтобы определить, какие на рабочем месте условия, нужно провести специальную оценку условий труда (далее - СОУТ). Порядок проведения СОУТ регламентируется Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». СОУТ - это комплекс мероприятий по оценке рабочих мест на предмет вредных или опасных факторов, которые влияют на условия труда и здоровье сотрудников. После проведения СОУТ рабочим местам присваиваются классы условий труда, что позволяет определить список работников, работающих во вредных условиях труда, которым положены льготы от работодателя:

- кому из работников полагается сокращенный рабочий день;
- дополнительные дни отдыха;
- повышенная зарплата;
- молоко или равносильные пищевые продукты;
- необходимо ли обеспечить сотрудников средствами защиты;
- возникает ли право на досрочную пенсию (право на досрочную пенсию определяется в соответствии со «Списками производств, работ, профессий, должностей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение» и наступает при занятости в данных производствах не менее 80% рабочего времени);
- нужно ли улучшать текущие условия труда.

Профсоюзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями законодательства о труде, в том числе по вопросам установления гарантий и компенсаций. Если условия признаны вредными или опасными, работодатель вынужден платить повышенные страховые взносы, что является дополнительной финансовой нагрузкой для работодателя и при этом сотрудникам полагается прибавка к зарплате, дополнительные дни отпуска или сокращённая рабочая неделя, что еще повышает издержки работодателя. Работодатель обязан не предпринимать каких бы то ни было преднамеренных действий, направленных на сужение круга вопросов, подлежащих выяснению при проведении специальной оценки условий труда и влияющих на результаты ее проведения (ч.3 п.2 статьи 4 Федерального закона № 426-ФЗ). Для организации и проведения специальной оценки условий труда работодателем образуется комиссия по проведению специальной оценки условий труда (далее - комиссия), в число членов которой включаются в том числе представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии).

Каждому работнику следует проявить заинтересованность при проведении СОУТ на его рабочем месте, воспользовавшись своим правом присутствовать при проведении специальной оценки условий труда на рабочем месте, а также обращаться к работодателю, эксперту за получением разъяснений по методике измерений, по полученным результатам и отклонению от гигиенических нормативов. Но как правило работник не обладает специальными знаниями, необходимыми для правильной оценки полученной информации и оценки последствий. И здесь неоценимую помощь может оказать представители выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующий в комиссии по проведению специальной оценки условий труда. От позиции профсоюзной организации и результатов СОУТ, будет во многом зависеть объем предоставляемых работникам гарантий и компенсаций (надбавка к заработной плате, сокращенный рабочий день, дополнительный отпуск). Очень важно при утверждении перечня рабочих мест, подлежащих СОУТ, правильно указать процент нахождения работника в той или иной рабочей зоне с воздействием вредных и опасных факторов, правильно составить фотографию рабочего дня. От времени воздействия некоторых факторов в последствии зависит класс условий труда и как следствие установленные гарантии и компенсации. Профсоюзы отстаивают интересы работников на объективную оценку условий труда, не допускающую необоснованного снижения льгот и гарантий членам профсоюзов.

Качественная и объективная СОУТ позволит, заблаговременно выявить конфликт и организовать мероприятия по его разрешению. Профсоюзная организация вправе запросить у оценивающей организации обоснование результатов СОУТ (п. 1 ч. 2 статьи 6 Федерального закона № 426-ФЗ). Обсуждение с работниками результатов СОУТ является элементом мотивации профсоюзного членства, так как первичные профсоюзные организации — это основное, самое массовое звено контроля за состоянием условий и охраны труда со стороны профессиональных союзов. ППО постоянно находятся среди работников своего подразделения и, как никто другой, в состоянии повлиять на объективную оценку условий труда в процессе проведения СОУТ, при этом профсоюзный орган вправе инициировать внеплановую специальную оценку условий труда (Федеральный закон № 426-ФЗ). В качестве обоснования требования о проведении внеплановой СОУТ может быть приложен акт проверки Технической инспекции труда ИОООП.

Представители профсоюза имеют право осуществлять постоянный контроль соблюдения требований нормативных правовых актов по охране труда. ППО обеспечивают контроль производственного процесса, участвуют через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на рабочих местах и в расследовании происшедшего несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе). Представители профсоюза входят в состав комитета (комиссии) по охране труда (статья 224 ТК РФ), комиссии по оценке профессиональных рисков (приказ Минтруда от 29.10.2021 № 776н), а также принимают участие в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) (приказ Минтруда от 15.09.2021 № 632н),

В соответствии со статьей 229 Трудового кодекса РФ представители ГПО и областного профобъединения входят в состав комиссии по расследованию несчастного случая на производстве. Согласно статьям 16, 26 Федерального закона №125-ФЗ от 24.07.1998 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» профсоюзы осуществляют общественный контроль при расследовании несчастных случаев на производстве и участвуют в расследовании на стороне пострадавшего работника.

Таким образом, членство в профсоюзной организации дает массу преимуществ работнику, повышает эффективность борьбы за свои права. Членство в профсоюзной организации дает работнику чувство защищенности, работникам, избранным в профсоюзные органы, гарантируется освобождение от работы с сохранением среднего заработка, особый порядок увольнения, и др. (статья 171, статьи 374-376 ТК РФ). Для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа работодатель обязан безвозмездно создать условия: предоставить помещение, средства связи, оргтехнику, ежемесячно перечислять членские профсоюзные взносы и др. (статья 377 ТК РФ).

Государственный контроль соблюдения работодателем норм трудового законодательства и защита трудовых прав работников от лица государства

Со стороны государства защитой прав работников занимается федеральная инспекция труда. Этот централизованный орган, состоящий из федерального центра и территориальных подразделений – **Государственных инспекций труда** (далее - ГИТ), уполномоченный на проведение контрольно-надзорных и профилактических мероприятий на предприятиях в целях соблюдения работодателем норм трудового законодательства.

Государственная инспекция труда осуществляет государственный надзор и контроль за соблюдением всеми работодателями, в том числе бюджетными учреждениями, трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (статья 353 ТК РФ).

Согласно статье 356 ТК РФ, ГИТ может проводить проверки, обследования, выдавать обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений, в пределах полномочий составлять протоколы об административных правонарушениях, готовить другие материалы (документы) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Должностные лица ГИТ несут ответственность за действия (бездействие) и решения, принятые (осуществляемые) при исполнении своих обязанностей в соответствии с законодательством Российской Федерации. Но следует учитывать, что в компетенцию ГИТ не входит проведение проверки на предмет подлинности подписи гражданина в платежных документах в получении денежных средств. Это прерогатива органов внутренних дел, а именно – подразделения по борьбе с экономическими преступлениями, куда граждане имеют право обратиться с заявлением о необходимости проведения соответствующей проверки.

Если представитель ГИТ выявляет нарушения, он при необходимости – ещё и уведомляет о выявленных фактах общественность, правоохранительные органы. **Обратиться в ГИТ может каждый работник, считающий, что его законные права нарушены работодателем.** Но, такое обращение не может быть анонимным.

Если работник не хочет, чтобы работодатель узнал, по чьей конкретно жалобе в компанию пришел инспектор, он должен написать об этом письменное заявление в ГИТ. В этом случае его имя не будет раскрыто. Следует помнить, что ГИТ не рассматривает индивидуальные трудовые споры (статья 382 ТК РФ). ГИТ выявляет правонарушения и не может подменять собой органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Этим занимается суд и соответствующая комиссия на предприятии. Досудебные процедуры предусмотрены статьями 385, 386 ТК РФ.

Защита трудовых прав граждан является одним из приоритетных направлений деятельности **органов прокуратуры**. Надо отметить и эффективность этого метода. Каждый вправе обратиться в районную прокуратуру с заявлением о допущенном нарушении. По обращениям граждан о нарушении трудовых прав проводится проверка и если нарушение подтверждается - принимается комплекс мер прокурорского реагирования в зависимости от обстоятельств.

У прокуратуры весьма широкие полномочия, в том числе и в области защиты прав трудящихся. На основании обращений граждан прокурор может, например:

- провести проверку (статьи 21, 26 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации» от 17.01.1992 № 2202-1);

- возбудить административное или даже уголовное дело (ч.1 и 2 статьи 1, Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации» от 17.01.1992 № 2202-1);

- подать в суд заявление в защиту прав в сфере трудовых или служебных отношений (статья 45 Федерального закона от 14.11.2002 № 138-ФЗ «Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации» (далее - ГПК РФ)).

Следует учитывать, что инициировать судебные иски в защиту прав работников является правом, а не обязанностью прокуратуры.

Работнику целесообразно обращаться в прокуратуру, в тех случаях, когда право действительно нарушено, но имеет место спор, поскольку работодатель отказывается восстановить нарушенные права. Зачастую само обращение работника в прокуратуру стимулирует работодателя устранить допущенные нарушения трудовых прав в отношении работника. В противном случае - в интересах работника прокурор может обратиться в суд. Высока вероятность того, что вмешательство в ваш вопрос служителя закона окажет влияние на работодателя и он охотно компенсирует причиненный вам моральный вред.

Работник вправе самостоятельно обратиться в суд за защитой своих прав и интересов, изложив свои доводы в обоснование судебного иска. Обычно в суд обращаются, если защитить права работника другими способами не удаётся или решение, принятое комиссией по трудовым спорам, его не устраивает. Впрочем, подать исковое заявление в суд можно и напрямую, минуя комиссию по трудовым спорам. Оформить иск может и сам работник, и действующий в его интересах представитель профсоюза, и прокурор.

В соответствии со статьей 392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального 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. За разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других

выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении.

При пропуске по уважительным причинам сроков обращения в суд, они могут быть восстановлены судом.

Непосредственно в судебном порядке рассматриваются индивидуальные трудовые споры по вопросам:

- восстановления на работе или изменения даты и (или) формулировки причины увольнения;
- оплаты вынужденного прогула и выплаты разницы в заработной плате, начисленной за период выполнения нижеоплачиваемой работы;
- компенсации морального вреда, нанесённого работнику по вине работодателя;
- неправомерных действий работодателя при обработке, распространении и защите персональных данных работника;
- перевода на другую работу; отказа в приёме на работу;
- дискриминации.

При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов.

Таким образом, став членом профсоюза, работник может быть уверен, что профсоюз поможет решить лично его проблемы. Только став членом профсоюза, вы вместе с другими работниками сможете полноценно и эффективно защищать свои интересы.

Главная цель профсоюзов – добиться лучшего для работников: зарплаты – выше и стабильнее, условий труда – безопаснее и комфортнее, отдыха – качественнее и ярче, жизни – насыщеннее и успешнее!

Если вы член профсоюза, вы всегда можете рассчитывать на поддержку Ивановского областного объединения организаций профсоюзов.

ПРАВОВАЯ ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА ИОООП г. Иваново, пр. Ленина, д. 92, этаж 2, каб. 19, тел. 8(4932) 37-20-53	по вопросам трудового законодательства, в т. ч.: - заработной платы; - дисциплинарных взысканий; - гарантий и льгот участникам СВО и их семьям; - досрочной пенсии; - присвоения звания «Ветеран труда»; и т.д.
ТЕХНИЧЕСКАЯ ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА ИОООП г. Иваново, пр. Ленина, д. 92, этаж 2, каб. 19, тел.8 (4932) 37-20-53	по вопросам охраны и условий труда, в т.ч.: - выдачи спец одежды и СИЗ; - обязательных медосмотров и освидетельствований; - специальной оценки условий труда, профрисков; - несчастных случаев и профзаболеваний; и др.