**План**

Введение

1. Понятие защиты трудовых прав работников и ее способы

2. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и охраной труда. Его органы, их задачи и полномочия.

3. Защита профсоюзами трудовых прав работников.

4. Самозащита работниками своих трудовых прав.

# 5. О некоторых спорных вопросах защиты трудовых прав работников

Заключение

Литература

**Введение**

В последние годы значительно увеличилось число нарушений трудовых и иных социальных прав граждан. Участились случаи незаконных увольнений, приняли массовый характер несвоевременная выплата заработной платы и направление работников в вынужденные неоплачиваемые отпуска. Во многих коммерческих организациях трудовые отношения не оформляются в законном порядке.

В основном это связано с общим изменением социально-экономических условий, несоответствием действующих норм трудового права новым экономическим отношениям, неподготовленностью действующей системы правоприменительных органов к рассмотрению резко возросшего числа обращений за защитой трудовых прав.

**Цель работы: раскрыть средства, способы, механизм зашиты трудовых прав работников** .

**Актуальность исследования** обозначенной проблемы обусловлена объективными причинами: потребностью в более совершенном процедурно-процессуальном правовом механизме реализации материальных и нематериальных норм трудового права; снижением государственного уровня регламентации труда и переносом центра тяжести правового регулирования на региональный и локальный уровень; отсутствием правового механизма разрешения противоречий, возникающих в связи с принятием законов субъектами Российской Федерации и локальных нормативных актов в различных организациях; трудностями работников перед незаконными   
действиями работодателей; препятствием работодателей участию профсоюзов в их деятельности по защите трудовых прав работников.  
**Понятие защиты трудовых прав работников и ее способы**

Трудовым законодательством предусмотрены универсальные средства и способы зашиты трудовых прав, которые могут быть разделены на три группы:

в первую группу входят средства и способы защиты, применение которых позволяет подтвердить (удостоверить) защищаемое трудовое право, либо прекратить (изменить) трудовую обязанность;

вторая группа включает средства и способы защиты применение которых позволяет предупредить или пресечь нарушение права;

### третья группа состоит из средств и способов, применение которых преследует цель восстановить нарушенное право и (или) компенсировать потери, понесенные в связи с нарушением субъективного трудового права.

### Конвенции МОТ подчеркивают, что наиболее слабозащищенная сторона трудовых отношений - работник. Поэтому им необходима государственная защита от произвола работодателя (хозяина). Разные государства имеют разный уровень такой защиты.

### В России работники за годы советской власти привыкли, что их защищает государство трудящихся, начиная с создания трудового законодательства, Кодекса, предусматривавшего такую защиту.

Важной юридической гарантией, направленной на защиту субъективных трудовых прав работников, является ст. 37 Конституции Российской Федерации, которая признает за гражданами право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законодательством способов их разрешения, включая право на забастовку.

Трудовой кодекс воспринял традицию КЗоТа по защите трудовых прав работников и даже выделил специально раздел XIII, названный "Защита трудовых прав работников. Разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства".

В первой же статье этого раздела (ст. 352) указаны основные три способа защиты трудовых прав работников и их законных интересов, государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, защита трудовых прав работников профессиональными союзами и самозащита работниками трудовых прав (под самозащитой в ст. 379 ТК подразумевается лишь отказ работника от продолжения работы, непосредственно угрожающей его жизни и здоровью). При этом следовало бы отнести к самозащите и такую форму, как инициатива работников по обращению в юрисдикционные органы за разрешением индивидуальных и коллективных трудовых споров. Эти три основных способа раскрыты в теме о трудовых спорах.

Понятие защиты трудовых прав работников надо различать в широком и узком ее аспекте.

**Зашита трудовых прав работников в узком смысле слова** - это обеспечение соблюдения трудовых прав, защита, сбережение их от нарушений, в том числе и их профилактика, реальное восстановление незаконно нарушенных прав и установление трудовым законодательством и действиями соответствующих органов реальной эффективной ответственности работодателей и их представителей (администрации) за нарушение трудового законодательства, его неисполнение, т.е. за нарушение трудовых прав работников. В этом узком смысле такая зашита и определена объемом раздела XIII ТК.

**В широком же смысле под защитой трудовых прав работников следует понимать реализацию защитной функции трудового права**, которая в свою очередь отражает защитную функцию государства. Поэтому защита трудовых прав работников в широком смысле включает и защиту в узком смысле, но своими компонентами она также имеет еще и следующие важнейшие способы зашиты этих прав:

1) установление уже на федеральном уровне Кодексом и другим трудовым законодательством **высокого уровня условий труда, гарантии основных трудовых прав работников**, которые дополняются, повышаются, развиваются региональным трудовым законодательством и в договорном порядке коллективными договорами, соглашениями, трудовыми договорами;

2) **не снижающееся развитие производственной демократии** как непосредственной, так и представительской (через профсоюзы и других представителей работников), чтобы работники сами участвовали и в определении Правил внутреннего трудового распорядка, и в установлении обязательности заключения в организации коллективных договоров, не отдавая все это на решение только работодателя;

3) широкая **пропаганда трудового законодательства** всеми способами через СМИ, лекции и т. д. среди трудящихся, а также обучение основам его работодателей и их представителей (администрации) с использованием практики показа эффективных способов защиты от трудовых правонарушений, обучению трудящихся культурно бороться за свои трудовые права.

Трудовые права работников призваны защищать и все юрисдикционные органы, рассматривающие трудовые споры, включая их судебную защиту.

### Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и охраной труда. Его органы, их задачи и полномочия

Одним из активных способов защиты трудовых прав работников и профилактики от трудовых правонарушений является государственный надзор и контроль и общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, охраны труда.

С расширением локального и договорного регулирования труда должен расширяться надзор и контроль не только за применением трудового законодательства, но и за установлением условии труда локально, а также по договорам и соглашениям, поскольку в соответствии со ст. 8 Кодекса они не должны ухудшать положение работников по сравнению с законодательством.

Различаются предварительный, текущий и последующий надзор и контроль. Последний осуществляют суд, прокуратура при выявлении допущенных нарушений трудового законодательства и правил охраны труда.

Надзор и контроль в сфере труда осуществляют:

- специально уполномоченные независимые государственные органы и инспекции;

-местные органы самоуправления;

- министерства, ведомства - внутриведомственный контроль на подчиненных им производствах;

- Генеральная прокуратура РФ и подчиненные ей нижестоящие прокуратуры - высший надзор за точным и единообразным исполнением законов о труде на территории Российской Федерации (ст. 253 ТК).

Конституционный Суд РФ реагирует не только на нарушения по применению трудового законодательства, но и по его установлению (например, как он это сделал по поводу незаконности ограничения оплаты вынужденного прогула по ст. 213 КЗоТ), поскольку является высшим судебным органом конституционного контроля.

***Государственный надзор и контроль*** за соблюдением трудового законодательства и охраны труда во всех организациях на территории России осуществляет Федеральная инспекция труда и подведомственные ей государственные инспекции труда на местах, действующие на основании Положения о ней, утвержденного постановлением Правительства РФ от 28 января 2000 г. 76 (это постановление изменило Положение о расследовании и учете несчастных случаев на производстве).

**Федеральная инспекция труда и ее органы - единая централизованная система**. Они **осуществляют государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и правил охраны труда, а также нормативных актов о занятости, банкротстве и приватизации производства, коллективных договоров и соглашений.** Они анализируют причины трудовых нарушений и охраны труда и готовят предложения по совершенствованию указанных актов, а также обобщают данные о состоянии и причинах производственного травматизма и разрабатывают меры по их профилактике, дают заключения по проектам Строительных норм и правил (СНиП), участвуют в разработке госстандартов по безопасности труда.

Федеральной инспекцией труда руководит государственный инспектор труда Российской Федерации, назначаемый на должность и освобождаемый от должности Правительством РФ. Он назначает и освобождает от должности руководителей государственных инспекций труда - главных инспекторов труда Российской Федерации.

*Государственный надзор* за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях и на некоторых объектах промышленности наряду с органами Федеральной инспекции труда осуществляют специально уполномоченные органы - следующие федеральные надзоры (инспекции).

а) Государственный надзор за безопасным ведением работ в промышленности (Госгорпромтехнадзор). Он вправе следить за соблюдением норм по охране труда в организациях угольной, горнорудной, горнохимической, нерудной, нефтедобывающей и газодобывающей, химической, металлургической и нефтегазоперерабатывающей промышленности, в геологоразведочных экспедициях и партиях, а также при установке и эксплуатации подземных сооружений, котельных установок и сосудов, работающих под давлением, трубопроводов для пара и горячей воды, объектов, связанных с добычей, транспортировкой, хранением и использованием газа и при ведении взрывных работ в промышленности (ст. 366 ТК);

б) Государственный энергетический надзор (Госэнергонадзор) осуществляет надзор за проведением мероприятий, обеспечивающих безопасное обслуживание электрических и теплоиспользующих установок (ст. 367 ТК);

в) Государственный санитарно-эпидемиологический (Госсанэпиднадзор) осуществляет надзор за соблюдением организациями санитарно-гигиенических и санитарно-противоэпидемиологичсских норм и правил (ст. 368 ТК);

г) Государственный надзор за ядерной и радиационной безопасностью (Госатомонадзор) осуществляет надзор за соблюдением правил ядерной и радиационной безопасности (ст. 369 ТК). Все указанные государственные надзоры и их органы действуют на основе положения о каждом из них.

Государственный комитет РФ по надзору за безопасным ведением работ в промышленности и горному надзору (Гостехнадзор) и его местные органы действуют на основании Положения, утвержденного Указом Президента РФ от 18 февраля 1993 г. (САПП РФ. 1993. 8. Ст. 657).

Госэнергонадзор и его местные органы осуществляют надзор за безопасностью обслуживания и техническим состоянием электрических и теплоиспользующих установок, рациональным использованием всеми предприятиями, организациями электроэнергии и тепловой энергии на основании Положения о нем, утвержденного постановлением Правительства РФ от 12 мая 1993 г. 447 (САПП РФ. 1993. 20. Ст. 1764).

Госсанэпиднадзор и его органы осуществляют надзор за соблюдением на производстве гигиенических норм, санитарно-гигиенических и санитарно-противоэпидемических правил. Он включен теперь как структурное подразделение в Минздрав России и действует на основании Положения о нем, утвержденного Указом Президента РФ от 19 ноября 1993 г. (САПП РФ. 1993. 47. Ст. 4527).

Госатомнадзор, осуществляющий государственный надзор за ядерной и радиационной безопасностью, за соблюдением правил по ядерной и радиационной безопасности, государственное регулирование и надзор за безопасностью при производстве, обращении и использовании в мирных и оборонных целях атомной энергии, ядерных материалов, радиоактивных веществ и изделий на их основе, действует на основании Положения о нем, утвержденного распоряжением Президента РФ от 5 июня 1992 г. в редакции от 16 сентября 1993 г. (САПП РФ. 1993. 38. Ст. 3519).

Государственные инспекторы всех специализированных государственных инспекций надзора имеют право в любое время беспрепятственно посещать любые их сферы производства для проверки и проводить расследования несчастных случаев, выдавать администрации обязательные для исполнения предписания, приостанавливать эксплуатацию неисправного оборудования и деятельность соответствующих производственных участков и налагать штрафы на должностных лиц администрации, виновных в трудовых правонарушениях.

Решения государственных инспекторов могут быть обжалованы руководителю соответствующей государственной инспекции, главному государственному инспектору труда РФ или в судебном порядке. Штрафы могут оспариваться в суде.

Все указанные государственные инспекции в пределах их компетенции могут издавать правила и инструкции в своей сфере надзора, обязательные для всех производств.

***Основными задачами*** органов Федеральной инспекции труда являются:

- обеспечение соблюдения и зашиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда;

- обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства;

- обеспечение работодателей и работников информацией о наиболее эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства;

- доведение до сведения соответствующих органов государственной власти фактов нарушений, действий (бездействий) или злоупотреблений по соблюдению трудового законодательства (ст. 355 ТК).

Статья 356 ТК закрепила на уровне Кодекса основные полномочия органов Федеральной инспекции труда. Эти полномочия органы Гострудинспекции осуществляют посредством проверок, обследований, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральным законом. Они анализируют обстоятельства и причины выявленных трудовых правонарушений, принимают меры по их устранению и восстановлению нарушенных трудовых прав, осуществляют рассмотрение дел и об административных правонарушениях в сфере труда, проводят предупредительный надзор за строительством новых и реконструкцией действующих объектов производственного назначения, вводом их в эксплуатацию, осуществляют надзор и контроль за порядком расследования и учета несчастных случаев на производстве, анализируют состояние и причины производственного травматизма, участвуют в разработке норм и правил, а также государственных стандартов по безопасности труда и другие их полномочия. Следует отметить, что основных полномочий у органов гострудинспекции, как и их задач, много, и на местах трудно одному органу справиться с ними, а Трудовой кодекс добавил к ним еще ряд полномочий, среди которых разрешение некоторых трудовых споров.

Федеральная инспекция труда и ее органы действуют на основании ст. 353-365 Кодекса и Положения "О Федеральной инспекции труда", утвержденного постановлением Правительства РФ от 28 января 2000 г. (СЗ РФ. 2000. 6. Ст. 760).

### Защита профсоюзами трудовых прав работников

Правовую основу деятельности профсоюзов в организациях составляют нормы Трудового кодекса РФ и Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (далее - Закон о профсоюзах), принятого Государственной Думой 8 декабря 1995 г. и подписанного Президентом Российской Федерации 12 января 1996 г. (СЗ РФ. 1996. 3. Ст. 148). Этот Закон не только устанавливает права и гарантии деятельности профсоюзов, но и регулирует их отношения с работодателями по защите прав и законных интересов работников.

Как указывалось в теме "Субъекты трудового права", главной основной **функцией профсоюза является защитная**. А для ее выполнения они имеют и представительскую функцию по представлению интересов работников на всех этапах правового регулирования труда, т. е. при участии в нормотворчестве, при применении норм трудового права, при осуществлении обеспечения их соблюдения и профилактики от трудовых правонарушений, а также при защите незаконно нарушенных трудовых прав работников и участии в привлечении к ответственности работодателей, нарушающих эти права.

Так, профкомы организации и представители вышестоящих органов профсоюзов принимают участие в нормотворчестве, активно готовя проекты коллективных договоров и социально-партнерских соглашений, которые своей нормативной частью могут значительно (при должной активности в этом профсоюзов) повышать по сравнению с законодательством уровень условий труда работников.

Профкомы организаций участвуют путем высказывания письменно своего мнения в создании локальных нормативных актов работодателем (Правил внутреннего трудового распорядка, Положений о премиальной системе заработной платы и о премировании по итогам работы предприятия за год и др.). Профкомы организаций участвуют и в применении работодателем норм трудового права в целом ряде случаев, предусмотренных Кодексом, путем высказывания своего коллегиального мнения по вопросам перевода на другую работу некоторых работников, увольнения по определенным основаниям, рабочего времени и других, ранее указанных нами по соответствующим темам.

Статьи 371 и 372 ТК предусматривают порядок учета мнения профкома при принятии работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права. Этот порядок следующий.

Работодатель в предусмотренных Кодексом случаях перед принятием решения должен направить проект локального нормативного акта и обоснование к нему в профком, представляющий интересы всех или большинства работников данной организации. А данный профком не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта направляет работодателю свое мотивированное мнение по проекту. Работодатель, если не согласен с этим мнением, обязан в течение трех дней после его получения провести дополнительные консультации с протоколом в целях достижения взаимоприемлемого решения. Если же согласия при этом они не достигли, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель может принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован профкомом в орган Гострудинспекции или в суд. Профком имеет право начать процедуру рассмотрения коллективного трудового спора (ст. 372 ТК).

Орган Гострудинспекции при получении жалобы (заявления) профкома обязан в течение месяца со дня ее получения провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю предписание об отмене указанного локального акта, обязательное для исполнения.

Таким образом, Трудовой кодекс предусмотрел определенное ограничение действий работодателя по принятию им локального нормативного акта, если он при этом не учел законное мнение профкома по его проекту.

Несколько иной порядок учета работодателем мнения профкома установлен при принятии им решения о расторжении трудового договора с работниками - членами профсоюза по основаниям п. 2 (сокращение численности штата), подп. "б" п. 3 (несоответствие по недостаточной квалификации) и п. 5 (неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей) ст. 81 Кодекса. В этих случаях работодатель направляет в профком проект соответствующего приказа и копии документов, являющихся основанием для принятия этого приказа, а профком в течение семи рабочих дней со дня их получения рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое письменное мотивированное мнение. Не представленное в семидневный срок мнение профкома или немотивированное мнение (например, просто "не согласен") работодателем не учитывается.

Если профком выразил мотивированное несогласие с предполагаемым приказом работодателя, то он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

При недостижении общею согласия по результатам консультаций работодатель по истечении десяти дней со дня направления в профком проекта приказа с копиями соответствующих документов имеет право принять окончательное решение, которое профком может обжаловать в соответствующий орган Гострудинспекции. Этот орган в течение десяти дней со дня получения жалобы разрешает вопрос, и в случае признания увольнения незаконным выдает работодателю обязательное для него предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

Таким образом, Кодекс, значительно ограничил работодателя в принятии незаконного решения об увольнении работника, а профкому предоставил право быстрее защитить и восстановить незаконно уволенного через Гострудинспекцию.

Эта процедура не лишает уволенного работника или представляющего его интересы профком обжаловать увольнение непосредственно в суд, а работодателя - обжаловать в суд предписание Гострудинспекции. Таким образом, в суде могут столкнуться две противоположные жалобы: уволенного работника (или профкома, его защищающего) и работодателя, обжалующего восстановление Гострудинспекцией уволенного. Суд при такой ситуации будет рассматривать одновременно в одном заседании обе жалобы. Профсоюз защищает трудовые права работников и при осуществлении им общественного контроля за соблюдением трудового законодательства, охраны труда, прав работников.

Повседневный контроль осуществляют профкомы организаций и могут сами или через соответствующие профсоюзные инспекции реагировать на трудовые правонарушения.

**Общественный контроль** за исполнением трудового законодательства и охраной труда осуществляют профсоюзы, их соответствующие (теперь суд) органы, которые в этих целях могут создавать соответствующие профсоюзные инспекции. В ст. 22 Основ об охране труда предусмотрены широкие права профсоюзов по охране труда, часть из которых осуществляют их правовые и технические инспекторы труда. Профсоюзы вправе участвовать в формировании государственных программ по этим вопросам, а также разработке нормативных правовых и других актов, регламентирующих вопросы охраны труда, профессиональных заболеваний и экологической безопасности. Профсоюзы осуществляют профсоюзный контроль за состоянием охраны труда, соблюдением работодателями трудового законодательства и охране труда и окружающей среды.

По положениям о правовой и технической инспекции профсоюзов, утвержденными высшим профсоюзным органом, инспекторы этих инспекций также наделены определенными контрольными правами.

Работодатели обязаны в недельный срок с момента получения требования органа профсоюза об устранении выявленного трудового правонарушения сообщить соответствующему органу профсоюза о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

Общероссийские профсоюзы и их объединения для осуществления профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства могут создавать правовые и технические инспекции труда профсоюзов, которые действуют в соответствии с положениями, утвержденными общероссийскими профсоюзами и их объединениями. То же и в субъектах Федерации могут делать региональные профсоюзы. Статья 370 ТК закрепила (на уровне теперь уже Кодекса) основные права профсоюзных инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзов, сделав таким образом их субъектами трудового права как органов профсоюза. Они имеют право:

- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников организации;

- осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства, трудовых прав работников;

- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- защищать права и интересы членов профсоюзов по вопросам возмещения вреда, причиненного трудовой травмой;

- предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

- направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений закона, трудовых прав работников, обязательные для рассмотрения, принимать участие в разработке законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и еще ряд прав, указанных в ст. 370 ТК. Таким образом, впервые Трудовой кодекс закрепил права профсоюзных инспекторов труда, обеспечив их реализацию правовой ответственностью за воспрепятствование их осуществлять.

### Самозащита работниками своих трудовых прав

Термин "самозащита" в Кодексе употреблен впервые, КЗоТ его не имел, и гл. 59 Трудового кодекса названа "Самозащита работниками трудовых прав".

Статья 379 ТК указывает, что в целях этой самозащиты работник может:

а) отказаться от выполнения работы, которая не предусмотрена трудовым договором;

б) отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

Думается, к этим формам надо добавить и третью. Это - инициатива работников по обращению их с исками, заявлениями в юрисдикционные органы за разрешением индивидуальных и коллективных трудовых споров. Недаром нормы о рассмотрении трудовых споров в Трудовом кодексе законодатель поместил в гл. XIII вместе с нормами о защите трудовых прав работников. Ведь все юрисдикционные органы, и особенно суд, осуществляют также при рассмотрении спора проверку законности действий работодателя, и при выявлении допущенных трудовых правонарушений восстанавливают незаконно нарушенные трудовые права работников, а в необходимых случаях - и права работодателя (например при нанесении работником ущерба имуществу работодателя).

***Ответственность за нарушение трудового законодательства и охраны труда*,** как дисциплинарную, так и административную (штраф) и материальную, а в соответствующих случаях - и уголовную, несут виновные в этом должностные лица администрации, работодатель. Виновные в этом руководители производства, его подразделений и их заместители могут быть по требованию профсоюзного органа наказаны вплоть до увольнения, смещены с занимаемой должности. Работники за нарушение инструкций по охране труда могут быть привлечены к дисциплинарной, а в соответствующих случаях - к материальной и уголовной ответственности.

# О некоторых спорных вопросах защиты трудовых прав работников

Действующая в настоящее время система и процессуальная форма судебной защиты в области трудовых отношений значительно отстают от требований, предъявляемых к оперативности, качественности рассмотрения трудовых споров, при разрешении которых в полной мере должны учитываться и находить свое воплощение все основополагающие принципы трудового права и социального обеспечения. Без этого невозможна реальная защита прав и охраняемых законных интересов участников трудовых или иных связанных с ними правоотношений.

Ежегодно суды рассматривают примерно около 5 000 000 гражданских дел по защите в области трудовых отношений. Суды стабильно удовлетворяют 94-96% исков по трудовым спорам. Мировые суды рассматривают трудовые споры более оперативно, чем суды общей юрисдикции. Ежегодно отменяется только примерно 5-10% решений по трудовым спорам.

Суды в целом своевременно и качественно рассматривают трудовые споры, количество которых за последние годы неуклонно уменьшается. Отсюда, как представляется, наиболее актуальной проблемой является не реформирование судов, а качественное улучшение трудового законодательства.

Основные права и обязанности не только работника, но и работодателя установлены ст. 21 и 22 ТК РФ. Права работника (как и гражданина) могут быть ограничены лишь федеральным законом и только в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного стоя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства (часть 3 статьи 55 Конституции РФ).

Ситуация усложняется еще и тем, что определение суда апелляционной инстанции, вынесенное по частной жалобе, представлению прокурора, вступает в законную силу со дня его вынесения и может быть обжаловано только в надзорной инстанции в порядке, предусмотренном главой 41 ГПК РФ. При наличии к тому оснований определение суда апелляционной инстанции, вынесенное по частной жалобе, представлению прокурора, может быть пересмотрено по вновь открывшимся обстоятельствам в порядке, предусмотренном главой 42 ГПК РФ. Стороны и другие лица, участвующие в деле, не имеют право подать кассационную жалобу на решение мирового судьи (ст. 336 ГПК РФ). Последнее не может не сказываться на эффективности судебной защиты трудовых прав работников

**Заключение**

Формирование правового государства в России, децентрализация правового регулирования трудовых отношений, наличие рынка труда и массовой безработицы остро поставили проблему, связанную с совершенствованием процедурно-процессуального правового механизма в области защиты трудовых прав работников, который призван обеспечивать реализацию и защиту трудовых прав лиц, работающих на основе трудового договора (контракта) от чинимого работодателями произвола. Степень приближенности того или иного государства к идеалу правового определяется не только закрепленными правами и свободами человека и гражданина, но и разработанностью четких средств, способов и процедур их практического осуществления и обеспечения. Каждая норма трудового права выполняет свою социальную роль регулятора трудовых и тесно с ними связанных иных отношений только тогда, когда она может быть надлежащим образом реализована, а это напрямую связано с определением и закреплением процедуры ее применения.

Децентрализация, несомненно, способствует демократизации правового регулирования трудовых отношений, возникающих между работниками и работодателями, она включает их в процесс создания правовых норм, но не в полной мере обеспечивает их реализацию в процедурном плане. А это может привести к снижению уровня процедурной защищенности работников.

В то же время характерной особенностью развития нашего государства на данном этапе являются создание системы социального партнерства, введение механизма коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений на всех уровнях.

**Литература**

1. Алексеев С.С. Государство и право. Начальный курс. М., 1996. С.146; Венгеров А.Б. Теория государства и права. М., 1999. С.509; Проблемы общей теории права и государства: Учебник / Под ред. В.С.Нерсесянца. М., 1999.
2. Кожевников С.Н. Реализация права и законность в российском обществе:

Малько А.В. Теория государства и права: Учебник. М., 2000.

Миронов В.И. О некоторых процессуальных трудностях судебной практики по трудовым делам // Государство и право. 1997. N 7.

Ставцева А.И. Порядок рассмотрения трудовых споров. М., 1961.

Скобелкин В.Н. Обеспечение трудовых прав рабочих и служащих (нормы и правоотношения). М., 1982.