

Права и возможности профсоюза

Основные права профсоюза закреплены в законе «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и в Трудовом Кодексе РФ:

1) Право представлять интересы работников в трудовых отношениях.

На уровне организации интересы работников представляют только первички. Если первичка объединяет больше половины работников организации, она автоматически (по закону) становится представителем ВСЕХ работников организации в отношениях с работодателем. Если ни одна из первичек не объединяет больше половины работников, то работники на общем собрании могут им это поручить, либо выбрать иного представителя. Самым распространенным примером «иного представителя» являются СТК (совет трудового коллектива), которые, к сожалению, на практике зарекомендовали себя не лучшим образом, поскольку, как правило, они создаются и действуют под контролем работодателя. Вообще же в качестве иного представителя может быть избран как отдельный работник, так и комитет, коллегиальный орган и т.п. В индивидуальных трудовых отношениях (т.е. в отношениях работник-работодатель) профсоюз представляет в первую очередь интересы своих членов. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут обратиться к органам первички с просьбой представлять их интересы в отношениях с работодателем.

2) Право профсоюзов на ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров и соглашений.

Сторонами (участниками) коллективного договора являются работники и работодатель. Профсоюз является только ПРЕДСТАВИТЕЛЕМ работников. Только первичка может инициировать процесс коллективных переговоров – направить работодателю уведомление о начале коллективных переговоров. Представителем работников в коллективных переговорах может быть:

- первичка, объединяющая более половины работников организации;
- единый представительный орган работников, созданный несколькими первичками, которые в целом объединяют более половины работников всей организации;
- первичка, объединяющая менее половины работников, если общее собрание поручило ей направить уведомление работодателю о начале коллективных переговоров;
- иной представитель избранный тайным голосованием на общем собрании работников, если в организации не действуют никакие первичные профсоюзные организации, либо ни одна из них не была определена в качестве представителя.

3) Право профсоюзов на участие в урегулировании коллективных трудовых споров.

Коллективный трудовой спор – это спор об установлении или изменении условий труда. С таким спором нельзя прийти в суд, так как у суда нет права устанавливать условия труда – повышать заработную плату, менять графики работы, запрещать работодателю проводить сокращение штата. Эти полномочия реализуются работодателем самостоятельно. Первичка, объединяющая более половины работников организации, либо уполномоченная общим собранием работников, имеет право выдвигать требования к работодателю. Эти требования, однако должны быть обязательно одобрены общим собранием работников организации и только после этого они могут быть направлены работодателю и становятся обязательными для рассмотрения. На этом же собрании работники могут выбрать своих представителей для целей коллективного трудового спора. Такая же ситуация складывается и вокруг забастовки. Профсоюз не имеет права инициировать забастовку, но может поставить этот вопрос на рассмотрение общего собрания.

4) Учет мнения профсоюза при принятии локальных нормативных актов.

Локальные нормативные акты – это приказы, положения, распоряжения работодателя, которые содержат нормы, рассчитанные на неоднократное применение ко всем или части работников. Самые яркие примеры локальных нормативных актов – положение о премировании, правила внутреннего трудового распорядка, положение об аттестации сотрудников.

ЭТО ВАЖНО: К локальным нормативным актам не относятся приказы об увольнении, о наложении дисциплинарного взыскания, о привлечении конкретных работников к работе в выходной день.

Участвовать в процедуре принятия локальных нормативных актов может опять-таки только первичка, объединяющая более половины работников.

Учет мнения заключается в следующем: работодатель обязан направить в профком проект локального нормативного акта и обоснование по нему. Профком не позднее, чем через 5 рабочих дней с момента получения проекта должен отправить работодателю свое мотивированное мнение (с указанием причин) в письменной форме. Если мотивированное мнение не содержит согласия с проектом либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может либо согласиться с ним, либо обязан в течение 3 дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профкомом. Если и в этом случае стороны не договорятся, разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт. Профсоюз имеет право обжаловать этот акт в государственную инспекцию по труду или в суд в том случае, если в нем содержатся положения, которые ухудшают положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством. Если же положения локального нормативного акта ничему не противоречат, но, тем не менее, являются неприемлемыми для работников (например, приводят к уменьшению заработной платы), профсоюз может инициировать коллективный спор. Инспекция по труду обязана в течение одного месяца со дня получения жалобы провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта. Если работодатель нарушит эту процедуру или вообще не обратится в профсоюз за мотивированным мнением, принятый им локальный нормативный акт не может применяться (ст. 8 ТК РФ).

5) Право профсоюзов на информацию.
Профсоюзы имеют право требовать от работодателей предоставления следующей информации:

- по вопросам реорганизации или ликвидации организации;
- по вопросам введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- по вопросам профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- персональных данных работников в порядке, предусмотренном законодательством и только в том объеме, который необходим для выполнения представителями работников их функций;
- а также по другим вопросам, предусмотренным трудовым законодательством, учредительными документами организации, коллективным договором.

В ходе ведения коллективных переговоров, работодатель обязан предоставлять профсоюзу имеющуюся у него информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров. Эта информация должна предоставляться не позднее 2 недель со дня получения соответствующего запроса.

6) Учет мнения профсоюза при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

Если работодатель планирует уволить работника, являющегося членом профсоюза, он обязан запросить мотивированное мнение первички. Запрос обязателен, если трудовой договор с работником-членом профсоюза расторгается в связи:

- с сокращением численности или штата;
- с несоответствием занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Процедура учета мнения следующая: Работодатель направляет в профком первички проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для увольнения. Профком в течение 7 рабочих дней должен направить работодателю мотивированный (с указанием причин) письменный ответ.

Если профком не дал согласия на увольнение своего члена, он в течение 3 рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

Если по результатам консультаций согласие достигнуто не будет, работодатель по истечении 10 рабочих дней со дня направления в профсоюз проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение.

Это решение может быть обжаловано в соответствующую инспекцию по труду, которая в течение 10 дней со дня получения жалобы (заявления) обязана рассмотреть вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдать работодателю предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

7) Право профсоюзов на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде.

Профсоюзным организациям предоставлено право контролировать работодателя, но нет полномочий по привлечению работодателя к ответственности. Выявив нарушения трудового законодательства, профсоюз вправе направить работодателю требование о его устранении. Работодатель же обязан не устранить его, а в недельный срок сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах

8) Право профсоюзов на защиту интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров

Органами по рассмотрению индивидуальных трудовых споров являются Комиссия по трудовым спорам (КТС) и суд.

Профсоюз имеет право обратиться в эти органы по просьбе своего члена, а также других работников, с требованием о защите его прав и законных интересов. Для этого у профсоюза должно быть письменное заявление работника с просьбой обратиться в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Копия такого заявления прилагается к заявлению профсоюза, которое он направляет в КТС, или к исковому заявлению, которое направляется в суд.

9) Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности профсоюза.

Первичкам, действующим в организации с численностью работников менее 100 человек, работодатель обязан безвозмездно предоставить: помещение для проведения заседаний, хранения документации;

- возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

Первичкам, действующим в организации с численностью работников менее 100 человек, работодатель обязан безвозмездно предоставить:

- одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение;
- оргтехнику, средства связи;
- необходимые нормативные правовые документы.

Другие улучшающие условия могут быть предусмотрены коллективным договором. При наличии письменных заявлений работников-членов профсоюза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские взносы из заработной платы работников. Порядок их перечисления определяет коллективный договор.

10) Гарантии работникам, входящим в состав профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы.

Гарантии распространяются не на всех работников, а только на не освобожденных от основной

работы руководителей (и их заместителей) профкомов, контрольно-ревизионных комиссий первичек. Гарантии распространяются на случаи увольнения в связи:

- с сокращением численности или штата;
- с несоответствием занимаемой должности из-за недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

В этих случаях увольнение возможно только с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Отказ вышестоящего профкома дать согласие на увольнение профсоюзного работника желательно мотивировать (указать причины), так как работодатель может обжаловать этот отказ в суде. К числу наиболее серьезных причин для отказа относится указание на то, что увольнение носит дискриминационный характер и связано с активной профсоюзной деятельностью увольняемого.

Кроме того, члены профкома, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе профсоюзных съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.