

Профсоюзы России.

Более 100 лет в России наемные работники объединялись в профессиональные союзы, чтобы заявить и отстоять свои интересы, защитить себя от намерений работодателей и правительства решить за счет трудящегося человека свои проблемы. И сейчас профсоюз – самая надежная опора для наемных работников.

Профсоюз защищает и поддерживает своих членов. Для этого у него есть права и опыт, а самое главное – солидарная сила единения.

Вступая в профсоюз или оставаясь в нем, работник пользуется преимущественным правом на защиту своих интересов по вопросам:

- оплаты труда, ее гарантий и компенсаций;
- обеспечения занятости, найма и увольнения;
- профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки;
- режима рабочего времени и времени отдыха;
- возмещения материальных и моральных потерь, возникающих в сфере труда;
- безопасности труда и охраны здоровья;
- социально-бытовым и другим вопросам, применительно к различным профессиям.

Только член Профсоюза вправе рассчитывать:

- что его профессиональные, трудовые и социально-экономические вопросы будут представляться и отстаиваться профорганами в структурах законодательной и исполнительной власти всех уровней;
- на защиту своих законных прав всеми имеющимися у профсоюзов средствами, в т.ч. правовой и технической инспекциями Профсоюзов;
- на помощь и поддержку профсоюзного комитета при расторжении трудового договора по инициативе администрации и в других обстоятельствах, связанных с условиями труда и положением работника в учреждении;
- на участие во всех мероприятиях, организуемых профсоюзными органами.

Только член Профсоюза бесплатно может:

получать консультационную или юридическую помощь от своего Профсоюза по всем интересующим его вопросам, в том числе помощь в случае судебного иска;

- получать материальную помощь из средств Профсоюза при забастовках, экологических и стихийных бедствиях и в других жизненных обстоятельствах;
- пользоваться поддержкой профкома по улучшению социально-бытовых условий.

Отказавшись от членства в профсоюзе, работник не только теряет все названные преимущества, но и рискует остаться один на один с работодателем без всякой социальной защиты.

Цели и задачи Профсоюза

Для достижения уставных целей Профсоюз через свои выборные органы в соответствии с действующим законодательством **решает следующие задачи:**

1. Разрабатывает меры и добивается повышения уровня жизни работников объединяемых отраслей.
2. Участвует в формировании социально-экономической политики, разработке проектов законов и иных нормативных правовых актов по социально-трудовым вопросам, дает им социальную оценку.
3. Представляет интересы работников в социальном партнерстве с работодателями, объединениями работодателей, организациями бизнеса, органами власти и хозяйственного управления на всех уровнях, ведет коллективные переговоры, заключает коллективные договоры и соглашения, осуществляет контроль за их выполнением.
4. Вправе иметь своих представителей в коллегиальных органах управления предприятий в соответствии с их уставами.
5. Защищает права членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, на оплату труда без какой бы то ни было дискриминации, достаточную для поддержания достойного уровня жизни работников и членов их семей.
6. Принимает участие в разработке государственной программы и формировании отраслевых программ занятости, примеры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации организаций, сокращения численности или штатов, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о занятости.
7. Участвует в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров (включая забастовки).
8. Организует и принимает участие в проведении массовых мероприятий профсоюзов: собраний, митингов, демонстраций, шествий, пикетирований, забастовок и других коллективных действий.

9. Осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
10. Профсоюзные представители вправе беспрепятственно посещать организации и рабочие места, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных профсоюзам прав.
11. Представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений в органах законодательной, исполнительной власти и местного самоуправления, в судебных органах и иных организациях, перед работодателями и их объединениями.
12. Участвует в осуществлении контроля за соблюдением законов при смене формы собственности муниципального предприятия, а также за процедурой банкротства организаций в интересах членов Профсоюза.
13. Участвует в разработке и реализации политики по молодежным, гендерным и иным вопросам.
14. Участвует в управлении государственными фондами конкретных видов обязательного социального страхования и другими фондами социальной направленности, в разработке и согласовании их уставов (положений), осуществляет профсоюзный контроль за использованием средств этих фондов.
15. Организует проведение культурно-массовых и оздоровительных мероприятий среди членов Профсоюза и их семей.
16. Принимает участие в организации и развитии санаторно-курортного лечения, детского оздоровительного отдыха, учреждений культуры, дополнительного образования, отдыха, туризма, физической культуры и спорта, благотворительной деятельности.
17. Проводит целенаправленную кадровую политику, осуществляет подготовку, переподготовку, повышение квалификации и обучение профсоюзного актива, профсоюзных работников и членов Профсоюза.
18. Формирует профсоюзный бюджет и управляет им, управляет и распоряжается собственностью Профсоюза, создает фонды солидарности, забастовочные, страховые, культурно-просветительские, обучения и подготовки кадров, а также другие фонды, кассы взаимопомощи, страховые кассы.
19. Оказывает информационно-методическую, консультативную, правовую, материальную и другие виды помощи членам Профсоюза и профсоюзным организациям.
20. Проводит информационную и агитационную работу, обеспечивающую гласность деятельности Профсоюза и его органов, создает и использует собственные средства массовой информации, осуществляет издательскую деятельность.

**Преимущества и возможности первичной профсоюзной организации
и совета трудового коллектива, установленные законодательством
РФ**

	Профсоюзный комитет	СТК
Организационно-правовая форма	Коллегиальный орган профсоюзной общественной организации, конкретно указанной в ТК РФ	Орган общественной самостоятельности, НЕ указанный в ТК РФ и других законодательных актах
Подотчётность работникам	Отчитывается перед профсоюзной организацией и вышестоящими профорганами	Законодательством НЕ установлено
Полномочия по защите прав работников	Установлены Трудовым кодексом РФ, Федеральными законами «Об общественных объединениях», «О профессиональных союзах...»	Трудовым кодексом РФ НЕ установлены
Гарантии защиты от дискриминации в сфере труда при ведении коллективных переговоров	Представители во время коллективных переговоров не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия органа, уполномочившего на представительство (за исключением расторжения трудового договора за совершение проступка, за который предусмотрено увольнение, ст. 39 ТК РФ)	
Гарантии защиты от дискриминации в сфере труда в связи с представительством	Увольнение по п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ председателя (заместителя председателя) профкома - только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа, других членов профсоюза - с учетом мотивированного мнения профкома.	нет
Право на информацию	Вправе бесплатно и беспрепятственно получать от работодателей информацию по социально-трудовым вопросам.	нет
Право на контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда	Имеет право осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда, требовать устранения выявленных нарушений. Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении нарушений, сообщить о результатах его рассмотрения и принятых мерах.	нет
Ответственность работодателя за нарушение прав работников и игнорирование полномочий представительного органа	ТК РФ предусматривает обязанность работодателя согласовывать проекты решений с профкомом и учитывать его мнение. За нарушение данных законодательных норм возможно привлечение работодателя к дисциплинарной, административной, а в некоторых случаях и уголовной ответственности.	Ответственность работодателя перед СТК законодательством НЕ предусмотрена.

Способы воздействия на работодателя с целью достижения определённых результатов в интересах работников	Выставление требований об устранении нарушений и привлечении к ответственности, обращения в органы прокуратуры, гострудинспекцию, суд. Эти способы регламентируются трудовым и гражданским законодательством. Реагировать на них работодатель обязан.	Действия СТК в данном направлении законодательством НЕ регламентированы
Принцип организационного единства	Имеет возможность использовать материальный и организационно-правовой потенциал территориальной, краевой организаций и Общероссийского профсоюза образования.	Может рассчитывать ТОЛЬКО на ограниченные возможности коллектива .

Мотивация профсоюзного членства через охрану труда

Показатели	Профсоюз	СТК
Правовой статус	есть	нет
Правовая и социальная защита работников	есть	нет
Правовая и техническая инспекция	есть	нет
Контроль	есть	нет
Независимая экспертиза условий труда. Внешний аудит	есть	нет
Соглашения о взаимодействии с органами и государственного контроля и надзора, включая прокуратуру	есть	нет
Упоминание в ФЗ, содержащих государственные требования охраны труда	Первенство	Второстепенность

ПРАВА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОЮЗОВ (по Федеральному Закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»)

На представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 2);
 на содействие занятости (ст. 12);
 на ведение коллективных переговоров, заключение соглашений, коллективных договоров и контроль за их выполнением (ст. 13);
 на участие в урегулировании коллективных трудовых споров (ст. 14);
 на взаимодействие с работодателями, их объединениями, органами государственной власти, органами местного самоуправления (ст. 15);
 на участие в коллегиальных органах управления организаций, предприятий (ст. 16);
 на бесплатную и беспрепятственную информацию по социально-трудовым вопросам (ст. 17);
 на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением законодательства об охране труда и окружающей природной среды (ст. 20);
 на участие в приватизации государственного и муниципального имущества (ст. 21);

на социальную защиту работников (ст. 22);
на защиту интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров (ст. 23).

ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ, ВХОДЯЩИМ В СОСТАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

Закон «О профсоюзах» воспроизводит ст. 374 ТК РФ и более конкретно определяет способы защиты профсоюзных работников во взаимоотношениях с работодателями. В Конвенции Международной организации труда (МОТ) № 135 предусмотрено, что представители трудящихся, которые признаны таковыми в соответствии с национальным законодательством и практикой, должны пользоваться защитой от любого действия, которое может нанести им ущерб, включая увольнение, основанное на их статусе. Эта защита распространяется на их участие в профсоюзной деятельности.

В ст.ст. 25-27 Закона «О профсоюзах» предусмотрены дополнительные трудовые гарантии для:

работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы;

работников, входящих в профсоюзные органы и освобожденных от основной работы;

работников, избравшихся в профсоюзные органы и завершивших свою работу по выборной должности по тем или иным причинам.

Работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу по инициативе работодателя без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, председатели первичных профсоюзных организаций образовательных учреждений – без согласия профоргана соответствующей территориальной организации Профсоюза.

Увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

Увольнение председателей первичных профсоюзных организаций и членов профкома допускается только с предварительного согласия профоргана соответствующей территориальной организации Профсоюза.

Не допускается увольнение по инициативе работодателя работников, являющихся членами профсоюзных органов, в течение двух лет после окончания срока их полномочий. Например, работник, являющийся членом профкома, на очередной отчетно-выборной конференции не был избран в профорган по какой-либо причине.

Аналогичные дополнительные трудовые гарантии установлены для уполномоченных Профсоюза по охране труда и представителей Профсоюза в совместных комитетах по охране труда, создаваемых в организациях, на предприятиях.

Рекомендуется включать в коллективный договор дополнительные гарантии выборным профсоюзным работникам.

Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, уполномоченные Профсоюза по охране труда, освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива,

а также на время краткосрочной профсоюзной учебы, для участия в качестве делегатов в профсоюзных съездах, конференциях. Условия их освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

НАИБОЛЕЕ ВАЖНЫЕ СТАТЬИ ТРУДОВОГО КОДЕКСА РФ О ПРАВАХ ПРОФСОЮЗА

Ст. 2 – право профсоюза осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

Ст.8 – согласование с ПК локальных актов;

Ст. 23 – 27 – социальное партнерство в сфере труда;

Ст. 29 – представители работников;

Ст. 30 – представление интересов работников первичными профсоюзными организациями;

Ст. 32 – обязанности работодателя по созданию условий, обеспечивающих деятельность представителей работников;

Глава 5 – органы социального партнерства

Глава 6 – коллективные переговоры

Глава 7 – коллективные договоры и соглашения

Ст. 82 – Обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя;

Ст. 99 – привлечение к сверхурочным работам;

Ст. 103 – график сменной работы;

Ст. 105 – согласование с ПК разделения рабочего времени на части;

Ст. 116 – согласование с ПК ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков за работу с вредными условиями труда;

Ст. 123- согласование с ПК графика отпусков

Ст. 135 – локальные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения профоргана;

Ст. 218 – комиссии по охране труда;

Ст. 229 – порядок формирования комиссии по расследованию несчастных случаев;

Ст.352 – способы защиты трудовых прав и свобод;

Глава 58 – защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами.

Работодатель обязан учитывать мнение выборного профсоюзного органа при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и при расторжении трудового договора по инициативе работодателя

Учет мнения выборного профсоюзного органа производится (ст. 371 ТК РФ)

- при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст. 372 ТК РФ)

- **при расторжении трудового договора по инициативе работодателя (ст.373 ТК РФ)**

Трудовым кодексом предусмотрены следующие случаи принятия работодателем решений с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа:

- введение или отмена режима неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев в целях сохранения рабочих мест в том случае, если изменения организационных или технологических условий труда могут повлечь за собой массовые увольнения работников (ст.74);
- увольнение являющихся членами профсоюза работников по инициативе работодателя (ст.82);
- привлечение работника к сверхурочным работам в определенных случаях (ст.99);
- составление графиков сменности при сменной работе (ст.103);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в определенных случаях (ст.113);
- утверждение графика отпусков (ст.123);
- **введение системы оплаты и стимулирования труда, в т. ч. повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ст. 135);**
- установление системы стимулирующих выплат (ст.144);
- установление размера повышенной заработной платы работников, занятых на тяжелых работах, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.147);
- работы в ночное время (ст.154);
- применение систем нормирования труда (ст. 159);
- введение, замена и пересмотр норм труда (ст.162);
- применение необходимых мер при угрозе массовых увольнений (ст.180);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст.196);
- разработка и утверждение инструкций по охране труда (ст. 212);
- утверждение графика работы на вахте, при работе вахтовым методом (ст.301).

Кроме того, в ряде случаев ТК РФ предусматривается участие соответствующего представительного органа работников при решении целого комплекса социально-трудовых вопросов, в частности, возможность досрочного снятия с работника дисциплинарного взыскания по ходатайству представительного органа работников (ст. 194), создание по инициативе представительного органа работников комитета (комиссии) по охране труда (ст. 218) и др.

Трудовым кодексом РФ предусматривается, что в установленных законом случаях трудовой договор с работниками прекращается **с учетом**

мотивированного мнения выборного профсоюзного органа при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора с работником, **являющимся членом профсоюза**, в соответствии с:

- пунктом 2 статьи 81 (расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников);
- подпунктом "б" пункта 3 статьи 81 (расторжение договора по инициативе работодателя в связи с несоответствием работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации);
- пунктом 5 статьи 81 (расторжение трудового договора по инициативе работодателя вследствие неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание)

Работодатель обязан направить в соответствующий выборный профсоюзный орган данного учреждения **проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.**

Порядок оформления учета мотивированного мнения профсоюзного комитета размещен в Информационном бюллетене № 8 ЦК отраслевого Профсоюза(размещен на сайте СГТО Профсоюза, раздел Социальное партнерство)