



ПРАВООЗАЩИТНАЯ

РАБОТА ПРОФСОЮЗОВ

Правовая основа деятельности профсоюзов

- Конституция Российской Федерации
- Трудовой кодекс Российской Федерации
- ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»
- ФЗ «Об общественных объединениях»
- Федеральный закон "О некоммерческих организациях»
- **Нормы международного законодательства:**
 - Конвенция МОТ № 87 О свободе ассоциации и защите права на организацию (09.07.1948)
 - Конвенция МОТ № 98 О применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров (08.06.1949)
 - Конвенция МОТ № 135 О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях (02.06.1971)

Основные права профсоюзов

- Право на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 11 Закона о профсоюзах);
- Право на ведение коллективных переговоров, заключение соглашений, коллективных договоров, контроль за их выполнением (ст. 13 Закона о профсоюзах);
- Право на осуществление контроля за соблюдением законодательства о труде, в том числе об охране труда (ст.ст. 19, 20 Закона о профсоюзах);
- Право на защиту интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров (ст. 23 Закона о профсоюзах);
- Право на участие в подготовке и дополнительном профессиональном образовании (ст. 18 Закона о профсоюзах);
- Право на бесплатную и беспрепятственную информацию по социально-трудовым вопросам (ст. 17 Закона о профсоюзах).

Гарантии прав профсоюзов

- Гарантии имущественных прав (ст. 24 Закона о профсоюзах);
- Гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профорганизаций и не освобожденным от основной работы (ст. 374 ТК РФ);
- Гарантии освобожденным профработникам (ст. 375 ТК РФ);
- Гарантии права на труд работникам, являвшимся членами выборного профоргана (ст. 376 ТК РФ);
- Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности профкома (ст. 377 ТК РФ).

Основные направления защиты:

➤ **Участие в управлении организацией:**

- учет мнения профсоюза в случаях, предусмотренных ТК РФ, колдоговором, соглашениями;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров;
- получение от работодателя информации по вопросам, затрагивающим интересы работников и др. формы.

➤ **Контроль над соблюдением трудового законодательства**

➤ **Участие в разрешении трудовых споров:**

- консультации работников, помощь в самозащите прав, представительство в переговорах;
- представительство в органах по рассмотрению трудовых споров - в КТС и суде;
- инициирование и участие в урегулировании коллективного трудового спора.

➤ **Нормотворчество**

➤ **Обучение членов профсоюзов**

Случаи, когда необходимо учесть мнение профсоюза:

- при принятии локальных нормативных актов;
- при расторжении трудового договора с членом профсоюза по основаниям (ст. 373 ТК РФ):
 - ✓ сокращение численности или штата;
 - ✓ несоответствие занимаемой должности, подтвержденной результатами аттестации;
 - ✓ неоднократное неисполнение должностных обязанностей.
- иные случаи, предусмотренные трудовым законодательством, коллективным договором.

При принятии ЛНА дополнительное условие – объединение более 50 % работников в организации профсоюзом.

Последствия отсутствия учтенного мнения:

- ✓ увольнение признается незаконным;
- ✓ ЛНА не подлежит применению (ст. 8 ТК РФ).

Случаи учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации согласно Трудовому Кодексу РФ

- введение и отмена режима неполного рабочего времени (ч. 5 ст. 74 ТК РФ);
- привлечение работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч.ч. 2,3 ст. 99 ТК РФ;
- определение перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- разделение рабочего дня на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (ст. 105 ТК РФ);
- определение порядка и условий выплаты работникам (за исключением работников, получающих оклад или должностной оклад) дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе (ст. 112 ТК РФ);
- привлечение работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 113 ТК РФ (ст. 113 ТК РФ);

-установление дополнительных отпусков, не предусмотренных законодательством (ст. 116 ТК РФ);

- утверждение графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);

-введение системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение платы за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ст. 135 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (ч. 2 ст. 136 ТК РФ);

-установление конкретных размеров повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ч. 3 ст. 147 ТК РФ);

-введение и применение системы нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

-принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);

-введение мер, предотвращающих массовые увольнения работников (ст. 180 ТК РФ);

-утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- определение форм подготовки (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования работников, утверждение перечней необходимых профессий и специальностей ([ст. 196 ТК РФ](#));

- установление норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения ([ст. 221 ТК РФ](#));

- утверждение порядка применения вахтового метода ([ч. 4 ст. 297 ТК РФ](#));

- увеличение продолжительности вахты до трех месяцев ([ст. 299 ТК РФ](#));

- утверждение графика работы на вахте ([ч. 1 ст. 301 ТК РФ](#));

- определение размера, условий и порядка компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в организациях, не относящихся к бюджетной сфере, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях ([ч. 7 ст. 325 ТК РФ](#));

- определение размера, условий и порядка компенсации расходов, связанных с переездом, лицам, работающим у работодателей, не относящихся к бюджетной сфере, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях ([ч. 5 ст. 326 ТК РФ](#)).

Иные случаи, предусмотренные коллективным договором, соглашениями:

По соглашению сторон можно учет мнения профкома предусмотреть для любых случаев, касающихся распорядительных действий работодателя в сфере социально-трудовых прав и интересов работников, например:

- при принятии приказов о премировании работников;
- при принятии приказов о привлечении к дисциплинарной ответственности;
- участие в комиссиях, образуемых в организации.

Также вместо учета мнения можно предусмотреть иную форму – согласие профсоюза (ст. 8 ТК РФ).

Учет мнения ППО необходимо отличать от:

➤ Уведомления ППО:

- при принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками (п.2 ст.81 ТК РФ) - не менее чем за 2 месяца, если увольнение имеет массовый характер – 3 месяца;

➤ Участия представителя ППО в комиссиях:

- включение представителя выборного профсоюзного органа в состав аттестационной комиссии - при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников по п.3ч.1ст.81 ТК РФ;
- включение в комиссию по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

➤ Согласование увольнения неосвобожденных от основной работы членов выборных профсоюзных органов по основаниям:

- сокращение численности или штата;
- несоответствие занимаемой должности, подтвержденной результатами аттестации.

Отказ в согласии на увольнение преодолевается работодателем только в суде.

Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии ЛНА (ст. 372 ТК РФ)

- ✓ Работодатель направляет в профком проект ЛНА и обоснование по нему. Профком не позднее 5 рабочих дней со дня получения проекта должен направить работодателю свое мотивированное мнение (с обоснованием) в письменной форме.
- ✓ Если мотивированное мнение не содержит согласия с проектом ЛНА 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 ЛНА.
- ✓ Профсоюз имеет право обжаловать этот акт в ГИТ или в суд, а также начать процедуру коллективного трудового спора.
- ✓ 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).

**Мотивированное мнение выборного
органа первичной профсоюзной
организации может выражать
следующее:**

- согласие с решением работодателя;
- несогласие с решением работодателя;
- предложение по совершенствованию проекта документа.

Учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора с работниками - членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ)

- Работодатель направляет в профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для увольнения. Профком в течение 7 рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов должен направить работодателю мотивированное письменное мнение.
- Если профком не дал согласие на увольнение члена профсоюза, 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, которое может быть обжаловано в ГИТ.
- Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения профкома.

Учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора с работниками – руководителями (их заместителями) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы (ст. 374 ТК РФ)

- ✓ При увольнении по п.п. 2, 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работодателю необходимо получить предварительное согласие соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ч. 1 ст. 374 ТК РФ).
- ✓ Увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ допускается только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ч. 5 ст. 374 ТК РФ).
- ✓ При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного статьей 373 ТК РФ.