



КРАСНОДАРСКОЕ КРАЕВОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ
ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФСОЮЗОВ

ЗАЩИТА ПРАВ РАБОТНИКОВ ПРОФСОЮЗАМИ



г.Краснодар, 2012

Что такое профсоюз?

Профсоюз – это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

Все профсоюзы пользуются равными правами.

Каждый, достигший возраста 14 лет и осуществляющий трудовую (профессиональную) деятельность, имеет право по своему выбору создавать профсоюзы для защиты своих интересов, вступать в них, заниматься профсоюзной деятельностью и выходить из профсоюзов.

Профсоюзы эффективно защищают интересы работников в трудовых отношениях. При проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем интересы работников представляет первичная профсоюзная организация. Следовательно, профсоюз является основным органом, с которым приходится взаимодействовать работодателю при решении организационных вопросов в сфере труда.

Кроме того, профсоюз представляет интересы членов профсоюзов в суде, защищая права работников. Какие права имеет профсоюзная организация?

Права профсоюзной организации

Основные права профсоюза закреплены в Федеральном законе от 12.01.1996г. №10-ФЗ «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 первичные профсоюзные организации. Если первичная профсоюзная организация объединяет больше половины работников организации, она автоматически становится представителем всех работников организации в отношениях с работодателем.

Если не объединяет больше половины работников, то работники на общем собрании могут ей это поручить, либо выбрать иного представителя.

2) Учет мнения профсоюза при принятии локальных нормативных актов

Работодатель обязан учитывать мнение профсоюза при принятии локальных нормативных актов в случаях, установленных законодательством. Локальные нормативные акты – это приказы, положения, распоряжения работодателя, которые содержат нормы, рассчитанные на неоднократное применение ко всем или части работников. Основные локальные нормативные акты – правила внутреннего трудового распорядка, положение, устанавливающее систему оплаты труда, коллективный договор и другие.

3) Право профсоюзов на информацию

Профсоюзы имеют право требовать от работодателей предоставления следующей информации:

- по вопросам введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- по вопросам профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- по вопросам реорганизации или ликвидации организации.

А также по другим вопросам, предусмотренным трудовым законодательством, учредительными документами организации, коллективным договором.

4) Право профсоюзов на ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров и

соглашений

Сторонами коллективного договора являются работники и работодатель. Профсоюз является только представителем работников. Представителем работников в коллективных переговорах может быть:

-первичная профорганизация, объединяющая более половины работников организации;

-если в организации несколько первичных организаций - единый представительный орган работников, созданный этими первичками, которые в целом объединяют более половины работников всей организации;

-первичная организация, объединяющая менее половины работников, если общее собрание работников 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.

5) 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.

Первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников организации, либо уполномоченная общим собранием работников, имеет право выдвигать требования к работодателю. Эти требования должны быть обязательно одобрены общим собранием работников организации и только после этого они могут

быть направлены работодателю и становятся обязательными для рассмотрения.

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

Если работодатель планирует уволить работника, являющегося членом профсоюза, он обязан запросить мотивированное мнение первичной профсоюзной организации. 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.

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

Профсоюзным организациям предоставлено право контролировать работодателя. Выявив нарушения трудового законодательства, профсоюз вправе направить работодателю требование о его устранении. Работодатель обязан 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.

9) Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности профсоюза

Работодатель предоставляет профсоюзам, действующим

в организации, в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, помещения, транспортные средства и средства связи в соответствии с коллективным договором, соглашением.

При наличии письменных заявлений работников-членов профсоюза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профкома 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 неосвобожденных от основной работы руководителей (и их заместителей) профкомов, выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций. Гарантии распространяются на случаи увольнения в связи:

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

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

Работодатель принимает решения с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа в следующих случаях:

1) При введении, отмене режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, возможно массовое увольнение работников (ст.74 ТК РФ).

2) При рассмотрении вопросов, связанных с

расторжением трудового договора по инициативе работодателя по основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. 82 ТК РФ).

3) При привлечении к сверхурочной работе (ст. 99 ТК РФ).

4) При составлении графиков сменности (ст. 103 ТК РФ).

5) При разделении рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ).

6) При привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ).

7) При установлении порядка и условий дополнительных отпусков для работников (ст. 116 ТК РФ).

8) При установлении очередности предоставления оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ).

9) При установлении системы оплаты труда (ст. 135 ТК РФ).

10) При утверждении формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ).

11) При установлении системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений (ст. 144 ТК РФ).

12) При установлении размеров повышения оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах (ст. 147 ТК РФ).

13) При установлении размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ).

14) При установлении систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ).

15) При введении, замене и пересмотре норм труда (ст. 162 ТК РФ).

16) При утверждении правил внутреннего трудового

распорядка (ст. 190 ТК РФ).

17) При определении формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации (ст. 196 ТК РФ).

18) При разработке и утверждении правил и инструкций по охране труда (ст. 212 ТК РФ).

19) При расследовании несчастного случая в организации (ст. 229 ТК РФ).

20) При установлении порядка применения, продолжительности, режима труда и отдыха при вахтовом методе работы (ст. 297, ст. 299, ст. 301 ТК РФ).

Как создать профсоюзную организацию?

Первичная профсоюзная организация – это добровольное объединение членов профсоюза, работающих, как правило, на одном предприятии, в одном учреждении, одной организации независимо от форм собственности и подчиненности, действующее на основании положения, принятого в соответствии с уставом, или на основании общего положения о первичной профсоюзной организации соответствующего профсоюза.

Если у Вас возникло желание создать первичную профсоюзную организацию, то начать необходимо со следующего.

Во-первых, для создания первичной профсоюзной организации Вам необходимо обратиться в городской, районный или краевой комитет отраслевого профсоюза. Или же для получения помощи вы можете обратиться в организационный отдел Краснодарского краевого профобъединения по адресу: г.Краснодар, ул.Красная, 143, телефон 255-79-05, 255-83-90. Вам окажут всю необходимую помощь по созданию первичной профсоюзной организации.

Во-вторых, необходимо принять решение о создании профсоюзной организации. Для этого достаточно решение не

менее 3 человек, достигших возраста 14 лет и осуществляющих трудовую деятельность на этом предприятии или собрать общее собрание коллектива работников. Место проведения собрания значения не имеет.

Это первое собрание называется учредительным, все, кто на нем присутствовал и проголосовал за создание первичной организации, становятся учредителями профсоюзной организации и автоматически становятся ее членами. Члены профсоюзной организации должны написать 2 заявления:

- первое заявление на имя председателя первичной профсоюзной организации с просьбой принять в первичную профсоюзную организацию;

- второе на имя работодателя с просьбой удерживать 1% из заработной платы работника и перечислять на расчетный счет профсоюзной организации.

На этом собрании должно быть принято три решения:

- о создании профсоюзной организации;
- об утверждении Положения о первичной профсоюзной организации
- об избрании профкома и ревизионной комиссии (ревизора).

В-третьих, определитесь, есть ли необходимость регистрировать профсоюзную организацию в качестве юридического лица или воспользуетесь возможностью существовать без статуса юридического лица, доверив вести финансовую деятельность вышестоящей профсоюзной организации.

Необходимо ли регистрировать профсоюзную организацию?

Государственная регистрация – это внесение в государственные реестры сведений о создании, реорганизации и ликвидации юридических лиц.

Госрегистрация необходима, чтобы профсоюзная организация обладал статусом юридического лица. В этом

случае профсоюзная организация может иметь и приобретать имущество, заключать хозяйственные договоры и т.д.

Но, зарегистрировавшись и став юридическим лицом, профсоюзная организация становится налогоплательщиком, а значит, обязана представлять отчетность в соответствии с требованиями законодательства.

Для госрегистрации профсоюзная организация, созданная в Краснодарском крае, должна обращаться в Управление Министерства юстиции Российской Федерации по Краснодарскому краю.

Может ли профсоюзная организация действовать без регистрации? Да, как общественная организация вправе не регистрироваться. В этом случае она не приобретает прав юридического лица, но в полной мере пользуется профсоюзными правами.

Любая профсоюзная организация (как юридическое лицо, так и не юридическое лицо) имеет право представлять интересы своих членов в судах, государственных органах, инициировать и вести коллективные переговоры, коллективные трудовые споры, участвовать в процедуре увольнения работников, являющихся членами профсоюза, участвовать в принятии локальных нормативных актов содержащих нормы трудового права и осуществлять прочие профсоюзные права, которые связаны именно со статусом представителей работников.

Краснодарское краевое профобъединение
г.Краснодар, 350020, ул.Красная,143
Тел. (861) 255-78-83 (правовая инспекция труда),
(861) 255-83-90 (организационный отдел)
Факс (861) 255-50-66
e-mail: ksps@kubannet.ru, www.kubanprofsouz.ru