



ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ

«НА ЗАЩИТЕ ТРУДОВЫХ ПРАВ»

Первичная профсоюзная организация (её выборные органы) имеет право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- изменений условий трудового договора, заработной платы, сокращение численности или штата работников;
- иных случаев, предусмотренных законом и (или) отраслевым соглашением, коллективным договором.

Первичная профсоюзная организация имеет право (ст. 370 ТК РФ):

- проводить проверки соблюдения трудового законодательства работодателями, направлять им требования об устранении выявленных нарушений;
- проводить проверки соблюдения работодателем требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами предложения об устранении выявленных нарушений;
- проводить самостоятельную экспертизу условий труда в организации и вносить предложения о совершенствовании условий труда либо установлении дополнительных компенсаций для работников;
- проводить проверки выполнения работодателями условий коллективных договоров и соглашений;

- участвовать в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- участвовать в принятии решения работодателем по вопросам регулирования трудовых отношений;
- ходатайствовать о досрочном снятии дисциплинарных взысканий;
- и другие.

Деятельность первичной профсоюзной организации по контролю за соблюдением трудового законодательства и защите прав членов Профсоюза должна проводиться по трем направлениям:

I. Предварительный контроль.

1. Экспертиза проекта локального нормативного акта и подготовка мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов (руководствоваться: ст. 8, 12, 372 ТК РФ).

Не позднее 5 рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта профсоюзная организация направляет работодателю мотивированное мнение по данному проекту.

2. Экспертиза проекта приказа и подготовка мотивированного мнения при расторжении трудового договора (руководствоваться ст. 81, 82, 84.1, 178, 179, 180, 192, 193, 373 ТК РФ).

В течение 7 рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов профком рассматривает этот вопрос и направляет мотивированное мнение работодателю.

II. Текущий контроль.

Контроль в плановом порядке. В план работы профкома необходимо ежеквартально включать вопросы соблюдения действующего законодательства. При подготовке к заседанию профкома по вопросу соблюдения действующего законодательства (коллективного договора) проводить проверки деятельности работодателя и по итогам проверок заслушивать работодателя на заседании комитета. После чего ставить вопрос об устранении нарушений на контроль и следить за его выполнением.

III. Внеплановый контроль.

Работа с письмами, жалобами и предложениями, которые поступают от членов профсоюзов. Цель такого контроля - выявить уже допущенное нарушение и восстановить нарушенное право работника. Любое обращение члена Профсоюза (как письменное, так и устное) должно быть зарегистрировано председателем профкома. При регистрации указываются Ф.И.О. заявителя, место работы, должность, контактная информация. Согласно Федеральному закону от 2 мая 2006 г. №59-ФЗ "О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации" любое письменное обращение должно рассматриваться в течение 30 дней с момента регистрации.

В соответствии со ст. 352 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами является одним из основных способов защиты трудовых прав и свобод.

Трудовой кодекс РФ содержит главу 58 "Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами". Всего в ТК РФ 73 статьи, в которых упоминается о правах профсоюзов.

В ТК РФ перечислены случаи, когда работодатель должен учитывать мнение представительного (ст. 81, 101, 103, 135, 136, 147, 153, 154, 159, 162, 190, 196, 221 ТК РФ), а когда - профсоюзного органа (ст. 74, 82, 99, 105, 112, 113, 116, 123, 180, 212, 221, 297, 299, 301, 302, 325, 326 ТК РФ). В тех случаях, когда ТК РФ требует учитывать мнение представительного органа, интересы работников могут представлять как представительный орган, так и профсоюз.