

# Профсоюзы – защитники прав трудящихся

*Многочисленные выступления трудящихся под предводительством профсоюзов показали, что они являются надежными защитниками прав трудового человека. Поэтому актуальной стала задача создать боевые профсоюзы в организациях, в которых их нет, переизбрать тех профсоюзных руководителей, которые не проявляют заинтересованности и инициативы в улучшении положения работников организаций. Эту задачу пытаются решить во многих регионах страны в ходе подведения итогов работы профсоюзных организаций. Каковы возможности профсоюзов по защите прав трудящихся? В каком документе можно предусмотреть улучшение положения работников организаций?*

**М. Закандырин,**  
г. Екатеринбург, Свердловская обл.

Представителями работников во взаимоотношениях с работодателями в сфере труда выступают профсоюзы. Уровни и формы социального партнерства определены в Трудовом кодексе РФ (ст. 26–27). Первичные профсоюзные организации и их органы представляют в социальном партнерстве в конкретной организации интересы работников данного работодателя (ст. 30 ТК РФ).

Социальное партнерство в сфере труда – система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений (ст. 23 ТК РФ).

Авторитет и роль профсоюзов возрастает, если они активно борются за

интересы трудящихся. Законодатель предоставил им право и возможность воздействовать на работодателей.

В различных регионах страны они выявили многочисленные нарушения законодательства и устранили их. Например, юридическая служба профсоюзов Свердловской области проверила соблюдение законодательства о минимальном размере оплаты труда в ЗАО «Щелкунское». По представлению правовых инспекторов профсоюзов работодатель погасил недоплаты по МРОТ и оплатил сверхурочные часы 40 работниками сельского хозяйства.

Активная позиция профсоюзов по защите интересов трудящихся позволяет добиться реализации прав работников, закрепленных в законодательстве. Так, профсоюзная организация и руководство ОАО «Петровские коммунальные системы (Республика Карелия) заключили соглашение об индексации заработной платы. В ре-

зультате работникам акционерного общества было дополнительно выплачено около 20 млн рублей.

Особенно результативна работа профсоюзных организаций, когда они защищают интересы трудящихся в тесном взаимодействии с гострудинспекциями, прокуратурой и другими надзорными и контрольными органами. Например, в ЗАО «Зил Лес» совместно с Государственной инспекцией труда по Костромской области и Мантуровской межрайонной прокуратурой проведена комплексная проверка соблюдения требований трудового законодательства. В ходе ее установлено, что в обществе в нарушение ст. 152 ТК РФ работодатель не оплатил сотрудникам сверхурочные работы в полуторном размере. По результатам проверки выдано предписание об устранении нарушений. Работодатель доплатил работникам 32044 рубля.

В результате комплексной проверки, проведенной областной организацией профсоюза работников АПК (Федерация профсоюзов Свердловской области) совместно с госинспекцией труда и Ирбитской межрайонной прокуратурой, было возбуждено административное производство в отношении директора ООО «Агрофирма «Ирбитская» за многочисленные нарушения трудового законодательства, в т.ч. за невыплату работникам общества заработной платы в размере свыше 8,6 млн рублей. За указанные правонарушения руководитель ОАО дисквалифицирован на один год. Новый руководитель общества с работниками общества рассчитался полностью.

Одной из важнейших задач, стоящих перед профсоюзами, является

как создание новых профсоюзных организаций, так и укрепление малочисленных путем приема в их ряды наиболее активных работников организаций. Такое укрепление профсоюзных организаций безусловно сказалось бы на эффективности защиты ими трудящихся.

Законодатели поддерживали требования профсоюзов, в частности Конфедерации труда России (КТС) и Федерации профсоюзов работников морского транспорта в решении вышеназванной задачи.

Особую критику со стороны профсоюзов заслужили положения ст. 31, 399 и 410 ТК РФ. Названные статьи ограничивают возможности профсоюзов, в которых состоят менее половины работников организаций, для коллективного представительства интересов работников в трудовых отношениях, что требует пополнения их новыми членами.

Неоправданным, по мнению профсоюзов, является отсутствие в ст. 45 ТК РФ возможности ведения коллективных переговоров и заключения профессиональных соглашений. Это не дает целому ряду категорий работников со специфическими условиями труда (члены экипажей морских и речных судов, летный состав воздушных судов, авиадиспетчеры, машинисты локомотивных бригад, водители автомобилей и другие работники) права самостоятельного участия в коллективно-договорном регулировании своих условий труда.

Безусловно, в новом Трудовом кодексе РФ найдут отражение предложения профсоюзов, а сам закон предполагается принять с учетом норм международных трудовых стандартов.

Соглашение – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения, заключаемый между полномочными представителями работников на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровне социального партнерства в пределах их компетенции (ст. 45 ТК РФ).

Роструд в 2011 г. осуществил уведомительную регистрацию 15 отраслевых соглашений, также зарегистрированы два изменения и дополнения в действующие отраслевые соглашения, три соглашения о продлении срока действия. Уведомительная регистрация новых отраслевых (межотраслевых) соглашений, заключенных на федеральном уровне социального партнерства продолжилась и в текущем году.

Главное назначение соглашений конкретизировать и дополнить закон, что осуществляется при их принятии. Поэтому важно сопоставить соглашение и коллективный договор, заключенный в организации. Он должен соответствовать конкретному соглашению и не ухудшать положение работников организации, снижая уровень их гарантий по сравнению с названным документом (ст. 9 ТК РФ). Так, при уведомительной регистрации соглашений в 40 из них предусматриваются меры поддержки работников.

Речь идет о: частной или полной компенсации расходов работников на содержание детей в детских дошкольных учреждениях (17 соглашений); ежемесячном предоставлении женщинам дополнительного дня отдыха для ухода за детьми (1 соглашение); выплате компенсаций работницам, находящимся в оплачиваемом

отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет (5 соглашений); предоставлении работникам дополнительного (сверх установленного законодательством) оплачиваемого отпуска при знаменательных событиях в семье, а также для ухода за детьми, детьми-инвалидами (18 соглашений).

Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях, в пяти соглашениях предусмотрена сокращенная 36-часовая неделя.

Профсоюзы добиваются при заключении включить в них разделы, улучшающие положение трудящихся, не предусмотренные ст. 48 ТК РФ. Это им удается сделать.

Важнейшим документом, улучшающим положение работников организации, является коллективный договор. Это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации. Он заключается работниками и работодателем через своих представителей. Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением осуществляет первичная профсоюзная организация (ч. 2 ст. 29 ТК РФ).

Право инициировать ведение коллективных переговоров предоставлено первичной профсоюзной организации, объединяющей более половины работников организации.

Две или более первичных профсоюзных организаций, объединяющих в совокупности более половины работников данного работодателя, по решению их выборных органов могут создать единый представительный

орган для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора.

Формирование единого представительского органа осуществляется на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза. При этом в его состав должен быть включен представитель каждой из первичных профсоюзных организаций, создавших единый представительный орган. Данный орган имеет право направить работодателю предложение о начале коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора от имени всех работников организации.

Представители работников и работодателя, участвующие в коллективных переговорах, свободны в выборе вопросов регулирования социально-трудовых отношений в организации (ст. 37 ТК РФ).

Если в ходе переговоров не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора производится в порядке, предусмотренном гл. 61 ТК РФ, регулирующей порядок рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

Содержание и структура коллективного договора определяется сторонами в лице их представителей самостоятельно с соблюдением основных принципов социального партнерства (ст. 23 ТК РФ).

Порядок разработки проекта договора и его заключение определяются

сторонами. Заключить коллективный договор вправе комиссия, образуемая из представителей работников и работодателя (ч. 7 ст. 35 ТК РФ). Комиссия может вносить проект коллективного договора для осуждения и принятия на общее собрание (конференцию работников организации).

Комиссия осуществляет свою работу в соответствии с положением о ней либо регламентом ее работы. В работе комиссия может использовать различные методические рекомендации о порядке заключения коллективных договоров.

Все регулируемые коллективным договором вопросы можно условно разделить на две основные группы. Во-первых, это те нормы и положения, которые непосредственно устанавливают и регулируют социально-трудовые отношения у данного работодателя (система оплаты труда и система премирования, условия и охрана труда, льготы и преимущества, социальные гарантии и др.). Во-вторых, это нормы, устанавливающие и регулирующие процедуру взаимоотношений и обязательства сторон (формы участия работников в управлении производством (ст. 52, 53 ТК РФ), порядок принятия и изменения локальных актов и самого коллективного договора, гарантии деятельности представительных органов работников, порядок проведения собраний, отказ от забастовок и т.п.).

Следуя основным принципам социального партнерства, ТК РФ предоставляет полную свободу сторонам коллективного договора в отношении его содержания и структуры (ст. 41 ТК РФ). Но вместе с тем предлагается примерный перечень наиболее принципиальных, по мнению зако-

нодателя, вопросов, который носит рекомендательный характер и не является исчерпывающим (закрытым). Поэтому все вопросы, указанные законодателем, не обязательно включать в коллективный договор.

Однако при подготовке коллективного договора следует обращать внимание на то, что нельзя включать в коллективный договор условия, ухудшающие положение работников по сравнению с условиями, закрепленными в трудовом законодательстве. Можно только улучшать их (ч. 2 ст. 9 ТК РФ). Если такие условия включены в коллективный договор, то они не подлежат применению.

В коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя по следующим вопросам: формы, системы и размеры оплаты труда; выплата пособий и компенсаций; механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором; занятость, переобучение, условия высвобождения работников; рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков; улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи; соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества; экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве; гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением; оздоровление и отдых работников и членов их семей; частичная или полная оплата питания работников; контроль за выполнением коллективного договора, по-

рядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора; отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора; другие вопросы, определенные сторонами.

Коллективный договор является актом срочного действия. По усмотрению сторон он может заключаться на любой срок, не превышающей трех лет.

Дата вступления коллективного договора в силу определяется сторонами и не зависит от каких бы то ни было обстоятельств, например, от проведения уведомительной регистрации.

Стороны могут обусловить вступление коллективного договора в силу: самим фактом подписания договора; наступлением определенной календарной даты, установленной в нем.

Они могут продлить действие коллективного договора на срок не более 3 лет. Продление договора сторонами может осуществляться неоднократно, что согласуется с практикой социального партнерства, сложившейся как в нашей стране, так и за рубежом.

Регистрация коллективных договоров осуществляется в течение семи дней со дня подписания коллективного договора в соответствующем органе по труду, который проверяет соответствие его положений трудовому законодательству и оказывает помощь в подготовке коллективных договоров конкретным организациям. Например, в Республике Хакасия

с 2011 г. все коллективные договоры проходят этап экспертизы на соответствие законодательству и уведомительную регистрацию в Минтруде. В республике заключено 534 коллективных договора, которыми охвачены 27,5 тысячи человек. Из общего количества колдоговоров, направленных в минтруда Республики Хакасия в прошлом году, почти 90 процентов содержали условия, противоречащие Трудовому кодексу РФ. После экспертизы и регистрации представителей трудовых коллективов внесли в колдоговоры необходимые коррективы, что позволило существенно повысить уровень социальных гарантий работников.

Коллективный договор распространяется на всех работников организации независимо от членства в профсоюзе.

При ликвидации организации колдоговор сохраняет свое действие на весь период деятельности ликвидационной комиссии.

Изменение и дополнение коллективного договора может осуществляться либо в процессе проведения коллективных переговоров, т.е. по правилам его заключения (ст. 37 ТК РФ), либо в порядке, установленном договором.

**Е. Никитин,**  
кандидат юридических наук