|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | ВВЕДЕНИЕ | 2 |
| I | Профсоюзные органы как субъекты трудового права | 3 |
| II | Правовое положение профсоюзов в сфере труда.  1. Понятие профсоюзов. Их задачи и функции.  Нормативно-правовое регулирование их деятельности. | 6 |
|  | 2. Общая характеристика правового статуса профсоюзов в сфере труда. | 12 |
| III | Классификация прав профсоюзов. | 17 |
| IV | Гарантии прав профсоюзов. | 24 |
| V | Ответственность профсоюзов. | 32 |
| VI | Защита прав профсоюзов. | 34 |
|  | ЗАКЛЮЧЕНИЕ | 37 |
|  | СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ | 38 |

ВВЕДЕНИЕ

Год 1995-й был годом борьбы за правовое признание профсоюзов России, их роли и месте в обществе. Своеобразным символом этой борьбы стала драматическая судьба закона «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности». Его принятию всячески сопротивлялись те, кто не заинтересован в существовании сильных объединений трудящихся, способных отстаивать их законные права и интересы, противостоять произволу работодателей. В числе противников закона оказались и ультра либеральные реформаторы из властных структур, и некоторые наши «коллеги» из так называемых альтернативных профсоюзов, для которых борьба с ФНПР, похоже, куда важнее защиты интересов наемных работников. Закон дал твердую правовую основу для сложившейся практики профсоюзной деятельности, а в ряде случаев и расширил наши возможности. Для нас важно, что закон содержит в себе ряд обязывающих положений для Правительства, органов государственной власти и местного самоуправления, работодателей. Он гарантирует право беспрепятственного создания и деятельности профсоюзов, исключая возможность произвольного вмешательства в наши дела со стороны органов исполнительной власти, защищает права профсоюзных активистов, профсоюзную собственность. Закон делает профсоюзы главным объектом коллективных договоров на всех уровнях, представляет им широкие права контроля за соблюдением социально-трудовых прав работников, экологических стандартов.

Но история нашей страны учит нас, что любой даже самый прекрасный закон может оставаться мертвой буквой, пустой декларацией. Дело каждого из нас наполнить его живым содержанием, активно использовать представленные законом возможности в интересах трудящихся и их профессиональных союзов.

I.Профсоюзные органы как субъекты трудового права.

В условиях современной России профсоюзы представляют собой добровольные независимые общественные организации, объединя­ющие работников, связанных общими интересами по роду их деятельности как в производственной, так и в социальной сфере. Своей главной задачей профсоюзы всех направлений: Федерация независимых профсоюзов России (ФНПР), Социальные профсоюзы и другие считают защиту прав и законных интересов трудящихся, установление социальной справедливости, эффективной и гуманной экономики[[1]](#footnote-1).

Субъектом трудового права является не сама массовая организация, а ее органы на всех уровнях. Социальные партнеры имеют права, а в отношениях по материальной ответственности и разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров – обязанности.

Профсоюзы рассматриваются в качестве специфических субъектов правовой деятельности. Их статус (правовое положение) определен законодательством, которое устанавливает общую право- и дееспособ­ность профсоюзов, основные (статутные) права и обязанности, а также гарантии их осуществления (глава ХУ КЗоТ РФ). Вместе с тем в рамках общего правового положения профсоюзов законодательство исходит, с одной стороны, из существования принципа плюрализма в организации и деятельности профсоюзов, а с другой - регламентирует статусы отдельных уровней органов профсоюзной системы, в частности, профкомов предприятий (организаций), отраслевых и региональных профсоюзных органов.

Переход к рыночной экономике, курс на разгосударствление и приватизацию предприятий выдвигают в качестве основной (главной)

функции профсоюзов России - защиту интересов людей труда. При этом оптимальным методом реализации защитной функции ста­новится организация правового социального партнерства - цивилизо­ванной формы взаимоотношений между профсоюзами, предпринима­телями (работодателями) и правительственными (государственными) структурами[[2]](#footnote-2). Диапазон партнерской деятельности профсоюзов может быть разным в зависимости от конкретной ситуации - от прямого социального противостояния своим партнерам до конструктивного взаимодействия с ними.

Помимо главной - защитной функции профсоюзы выполняют и иные функции, часть которых непосредственно вытекает из уставов, а другие – делегированы в свое время профсоюзам государством.

Современное законодательство России, учитывая характер выпол­няемых профсоюзами функций, наибольший акцент делает на развитии их правового статуса как субъекта трудового права, ибо именно эта отрасль права ближе всего соприкасается с регулированием сферы наемного труда.

Участвуя в установлении условий труда и в управлении производством, профсоюзы в лице профкомов организаций выполняют двуединую задачу:

во-первых, представляют права и интересы коллектива по вопросам организации и применения труда и,

во-вторых, способствуют непосредственному вовлечению работников в управленческую деятельность.

Кроме того, профсоюзы выполняют свою главную защитную функцию, осуществляя надзор и общественный контроль за охраной труда и соблюдением трудового законодательства.

Принцип активного участия работников в установлении условий труда – результат развития производственной демократии и наглядное проявление начал социального партнерства. Формирование надлежащих условий труда высокого уровня оформляется обычно в виде локальной нормотворческой деятельности, осуществляемой работодателем, трудовым коллективом при активном участии профсоюзов.

Важно отметить, что правовой статус профсоюзов как субъектов трудового права определяется применительно к их органам, а не к организациям. Эти органы, и, прежде всего профессиональные комитеты организаций, признаются законными представителями прав и интересов наемных работников. В тех общественных отношениях, где профком выступает в качестве субъекта трудового права, он представляет интересы соот­ветствующего профсоюзного коллектива наемных рабочих и слу­жащих. При этом он либо реализует свои собственные права (например, при осуществлении надзора за охраной труда), либо дейст­вует от имени соответствующего трудового коллектива (например, при разработке и подписании коллективного договора).

Статья 226 КЗоТ РФ закрепила общее право профсоюзов пред­ставлять интересы трудящихся и определила области его применения – производство, труд, быт и культуру. Указанные области обществен­ной жизни являются, таким образом, объектом преимущественного приложения их разнообразных правомочий.

Необходимо иметь в виду, что представительство интересов наем­ных рабочих и служащих в названных выше областях общественной жизни является одновременно и правом и обязанностью профсоюзных органов. Поскольку такое представительство основано на законе (ст.226 КЗоТ РФ), профсоюзные органы, выступая в роли представите­лей коллективов работников, действуют без какой бы то ни было дове­ренности с их стороны. Не требуется доверенности и на индивидуаль­ное представительство профсоюзов при защите прав и интересов отдельных работников-членов профессионального союза.

Правоспособность профсоюзов возникает с момента регистрации, когда профсоюз приобретает права юридического лица, хотя ст.225 КЗоТ РФ говорит, что профсоюзы действуют в соответствии с принимаемыми ими уставами и не подлежат обязательной регистрации в государственных органах.

Однако регистрация профсоюзов носит не обязательный, а уведомительный характер. И прохождение регистрации является правом, а не обязанностью профсоюза. В связи с этим профсоюз может и не проходить процедуру регистрации, но при этом на него не могут возлагаться какие-то обязанности, и он не приобретает прав юридического лица.

**II.ПРАВОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ПРОФСОЮЗОВ**

**В СФЕРЕ ТРУДА**

1. Понятие профсоюзов. Их задачи и функции. Нормативно-правовое регулирование их деятельности.

Профсоюз – это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов (ст.2 Федерального закона «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» от 8 декабря 1955 г., который вступил в силу 20 января 1996 года.).

*Профессиональные союзы - исторически сложившаяся организационная форма объединения трудящихся.* Как общественное явление они представляют собой многообразную и сложную систему отношений и связей внутреннего и внешнего характера. Это - самая массовая общественная организация.

Профессиональные союзы входят в политическую систему общест­ва как специфическая общественная организация со своими задачами и функциями, определяемыми их уставами.

Основные задачи профсоюзов связаны с осуществлением их глав­ной функции - защиты прав и интересов работников в сфере труда и связанных с трудом отношений. Именно – с этой целью профсоюзы возникли, для этого в них объединялись и объединяются трудящиеся.

Как общественная организация профсоюзы основаны на членстве, создаются на основе совместной деятельности для защиты общих инте­ресов и достижения уставных целей.

Право каждого на объединение в профсоюзы, их создание для защиты своих интересов прямо закреплено Конституцией РФ (ст. 30). Специальное упоминание профсоюзов в акте высшей юридической силы свидетельствует об особой роли и значении профсоюзов в жизни общества.

**Функции** профсоюза – это **основные направления деятельности** профессиональных союзов. В юридической литературе выделяют следующие функции:

1. защитная
2. производственная
3. воспитательная
4. социальная
5. международная

Можно выделить и другие функции. Однако вся деятельность профсоюзов должна быть подчинена целям защиты прав и интересов своих членов. Поэтому главной функцией профсоюзов должна быть защитная функция – целенаправленная правовая деятельность:

1. по защите трудовых прав и законных интересов трудящихся (права работников свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности или профессию, право на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации и не ниже установленного законодательством размера);
2. по охране их от нарушений (право беспрепятственно посещать организации и рабочие места, где работают члены, состоящие в профсоюзе, для реализации уставных задач, представленных профсоюзам прав);
3. по восстановлению нарушенных прав (защищают права и интересы членов профсоюзов по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников, независимо от членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке);
4. по установлению более высокого уровня условий труда и быта трудящихся (устанавливаются работодателем и их объединениями по согласованию с соответствующими профсоюзными органами и закрепляются в коллективных договорах и соглашениях).

Потребность защиты прав и интересов, трудящихся особенно акту­альна в современный период, обнаживший и усиливший социально- экономические противоречия.

Осуществлению защитной функции профсоюзов способствует социальное регулирование общественных отношений, в которые они вступают в процессе своей деятельности. Отношения с участием проф­союзов регулируются различными видами социальных норм - морали, этики, права, традиций и др. Одни из них сложились в практике взаимо­действия профсоюзов с государственными, хозяйственными органами, работниками и формально не закреплены. Другие - предусмотрены актами профсоюзных органов. Третьи содержатся в нормативных пра­вовых актах.

Деятельность профсоюзов регулируется в основном ими самими как самодеятельными общественными организациями с помощью внутри профсоюзных норм, принимаемых руководящими профсоюз­ными органами. Такие нормы не носят правового характера (хотя многие из них имеют правовые последствия) и содержатся в уставах профсоюзов и их объединений, других профсоюзных актах. Из круга общественных отношений, в которые вступают профсоюзы, правовому воздействию подвергаются только те, регулирование которых объективно возможно, экономически, социально и политически необ­ходимо. Право содействует осуществлению стоящих перед профсою­зами задач, выполнению их защитной функции.

Общественные отношения с участием профсоюзов регулируются правом в той мере, в какой это необходимо для обеспечения пред­ставительства и защиты интересов трудящихся, успешного функционирования профсоюзов и дальнейшего развития общества. В конечном счете границы правового регулирования зависят от состояния общественных отношений, степени их развития, от социально-эко­номических и политических условий, в которых они развиваются.

Пределы правового регулирования отношений с участием профсо­юзов определяются исходя из их предназначения, необходимости с наибольшей пользой для трудящихся, всего общества представлять и защищать права и интересы работников в сфере труда и связанных с трудом отношений:

а) средствами и методами, присущими самим профсоюзам; б) с помощью права;

в) во взаимодействии правовых и не правовых средств и методов.

Объем и содержание прав профсоюзов определяются, прежде всего, целью их создания, стоящими перед ними задачами, выполняемыми функциями, положением в политической системе. Поэтому правовой статус профсоюзов в сфере труда определяется государством при участии профсоюзов. Они помогают сформировать законодательные нормы по вопросам деятельности профсоюзов. Правовой статус проф­союзов тесно связан с их уставными полномочиями, предусмотренными самими профсоюзами. При создании законодательства о профсоюзах принимаются во внимание объем и содержание их уставных (общест­венных) полномочий. Государство может закрепить за профсоюзами права только по тем вопросам, которыми они занимаются в соот­ветствии с уставами в силу их общественного характера. После принятия законодательства о профсоюзах они должны соблюдать это законодательство.

Таким образом, соотношение общественного (внутри профсоюзного) и правового статуса профсоюзов строится на принципе прямой и обратной связи, взаимозависимости с приоритетом внутри профсоюзных норм при подготовке законодательства о профсоюзах и приоритетом законодательства над внутри профсоюзными нормами после принятия соответствующих законодательных актов.

Предоставленные права создают юридическую базу для выпол­нения их уставных задач и функций, укрепления правовой основы государственной и общественной жизни. При этом государство не вмешивается во внутренние дела профсоюзов. Они действуют в соот­ветствии с принимаемыми ими уставами и не подлежат регистрации в государственных органах. Если профсоюзам необходимо право юридического лица, то они, как и все иные организации, регистрируются в органах Министерства юстиции РФ, но в уве­домительном, а не в обязательном порядке и включаются в соответст­вующий реестр.

Тем самым обеспечивается независимость профсоюзов от органов исполнительной власти.

Профсоюзы независимы в своей деятельности от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работода­телей, их объединений (союзов, ассоциаций), политических партий и других общественных объединений, им не подотчетны и неподконтрольны.

*Независимость профсоюзов - первый из основополагающих принципов положения и деятельности профсоюзов, обеспечивается т**ак же:* прямым запретом всякого вмешательства органов государственной власти и их должностных лиц в деятельность профсоюзов, которое может повлечь за собой ограничение прав профсоюзов или воспрепят­ствовать законному осуществлению их уставной деятельности; имущественной самостоятельностью; правом самостоятельно разрабатывать и утверждать свои уставы, определять структуру, избирать руководящие органы, организовывать свою деятельность; запретом контроля за деятельностью профсоюзов со стороны орга­нов юстиции, регистрирующих профсоюзы в качестве юридического лица.

*Второй принцип* - *самоуправление* предусмотрен Федеральным законом «Об общественных объединениях» и в равной мере относится ко всем общественным объединениям. Применительно к профсоюзам

он выражен в упоминавшемся выше их праве самостоятельно принимать свои уставы и регулировать всю внутреннюю деятельность.

*Третий принцип - добровольность объединения* в профсоюзы закреплен как законодательством о профсоюзах, так и Федеральным законом «Об общественных объединениях».

*Четвертый принцип,* также прямо закрепленный законом, *равноправие профсоюзов,* равенство всех профсоюзов перед законом. Он означает, что все профсоюзы и их органы одного уровня имеют одинаковые права независимо от численности, каких-либо иных признаков. Тем самым в законодательстве нашел

отражение и профсо­юзный плюрализм - наличие не одного, а нескольких разных профсо­юзов.

*Пятый принцип* - *законность* создания и деятельности вытекает из законодательства о профсоюзах и прямо закреплен Федеральным законом «Об общественных объединениях».

*Законодательство о профсоюзах* состоит из норм Конституции РФ и КЗоТ, Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», принятого Государственной Думой 8 декабря 1995 года и подписанного Президентом РФ 12 января 1996 года, норм ряда других федеральных законов (законов РФ, РСФСР), указов Президента РФ.

В систему законодательства о профсоюзах входит также принятый Федеральный закон от 19 мая 1995 года «Об общественных объединениях» (СЗ, 1995, № 21, ст. 1930) в той части, в которой проф­союзы имеют общие черты и свойства со всеми другими обществен­ными организациями. Особенности, связанные с созданием, деятель­ностью, реорганизацией и (или) ликвидацией профсоюзов регулируются специальными законами (ст. 4 Федерального закона «Об общественных объединениях»).

В отдельных субъектах РФ уже приняты свои законы о профсою­зах, например, республиках Саха - Якутия, Татарстане, Башкорто­стане.

Законодательство о профсоюзах направлено на регулирование их отношений:

1) с работодателями, их объединениями и представителями;

2) с органами государства, органами местного самоуправления;

3) с другими субъектами общественных отношений (например, имущественных, налоговых).

Следует иметь в виду, что в правовую основу деятельности проф­союзов входит как собственно законодательство о них, правах и га­рантиях их деятельности, так и трудовое законодательство в целом, поскольку оно используется профсоюзами для защиты прав и интере­сов работников.

Определяющее правовую основу деятельности профсоюзов законо­дательство меняется, совершенствуется в зависимости от развития общественных отношений, в которых они участвуют, но прежде всего, от основных экономических отношений - от отношений собствен­ности, социально-политической обстановки в стране. В связи с этим происходит пересмотр прав профсоюзов. Возвращаются государству, его органам государственные полномочия, ранее возложенные на проф­союзы и находящиеся в их ведении органы (например, государственно-властные полномочия правовой и технической инстанций профсоюзов). Укрепляются и расширяются права, направленные на защиту интере­сов работников (например, по вопросам занятости). На содержание законодательства о профсоюзах решающее влияние

оказали конвенции и рекомендации Международной организации тру­да (МОТ) - Конвенции № 87, 135, 144 и др.

Таким образом, *основные тенденции развития и совершенство­вания законодательства о профсоюзах, их правах и гарантиях* состоят в том:

во-первых, что оно приводится в соответствие с существующими общественными отношениями;

во-вторых, в отказе от несвойственных профсоюзам как обществен­ной организации полномочий;

в-третьих, в сохранении, укреплении и расширении прав, позволя­ющих профсоюзам надежно отстаивать социально-трудовые права и интересы работников.

В сферу трудового права входят связанные с трудом отношения профсоюзов с работодателями, их объединениями и представителями, а также с государственными органами местного самоуправления. Эти отношения входят в предмет трудового права как тесно связанные с трудовыми отношениями.[[3]](#footnote-3)

Участие профсоюзов в регулировании трудовых отношений (в ус­тановлении и применении условий труда), в контроле за соблюдением законодательства о труде и об охране труда, в разрешении трудовых споров - одна из черт метода трудового права.

**2. Общая характеристика правового статуса профсоюзов в сфере труда**

Права профсоюзов в сфере труда - основная часть их *правового статуса,* т.е. совокупности прав и обязанностей во всех областях.

Помимо прав в сфере труда профсоюзы обладают обширными пра­вами в сфере действия других отраслей права: правами юридического лица, правом собственности, участия в управлении государственными социальными фондами, в области экологии, приватизации и др.

Наличие у профсоюзов правового статуса не противоречит их общественной природе. Сохраняя это качество, профсоюзы пользуются определенными правами, установленными государством.

*Законодательно закрепленное положение профсоюзов в сфере труда* *(трудо-правовой статус) представляет собой общую меру юридических возможностей данной организации и ее органов в указан­ной сфере,* служит источником субъективных прав и обязанностей профсоюзных органов в правоотношениях. Как базовая категория он характеризует пределы юридических значений деятельности профсою­зов в этой области, служит эталоном правомерности действий профсо­юзных органов, полноты осуществления предоставленных им юридических полномочий.

Содержание труда правового статуса профсоюзов характеризует­ся объемом закрепленных за ними юридических возможностей.

Статус профсоюзов в сфере труда (труда правовой статус) как часть их совокупного статуса (многоотраслевой общности) на совре­менном этапе сочетает в себе стабильные черты их правового поло­жения с особыми, характерными именно для данного этапа.

Стабильность, преемственность содержания труда правового ста­туса профсоюзов обусловлены самим существованием трудовых отно­шений между работниками и работодателями, необходимостью защиты прав и интересов работников в этих отношениях.

Наиболее стабильная часть статуса - права профсоюзов по пред­ставительству интересов трудящихся, участию в регулировании трудо­вых отношений, контролю за соблюдением законодательства о труде, охране труда.

Динамика статуса, его развитие происходит за счет изменения форм реализации предоставленных профсоюзам прав, включения в статус прав, которых раньше не было, в связи с развитием экономических и социальных отношений, исключения из него некоторых прав, не отвечающих современным условиям. Радикальные изменения в статусе профсоюзов происходят в связи с переходом на новые эко­номические рельсы, внедрением новых принципов управления эко­номикой в условиях многообразия видов собственности и организационно-правовых форм предприятий.

В статус субъектов права, в том числе профсоюзов, помимо прав входят и юридические обязанности.

Права и обязанности профсоюзов в сфере труда имеют особен­ности:

во-первых, юридические обязанности прямо не возлагаются госу­дарством на профсоюзы, они вытекают из защитной функции этой общественной организации, опираются на их уставы и неразрывно свя­заны с правами. В результате предоставленные профсоюзам права одновременно означают и их обязанности. Это - особая юридическая категория - права-обязанности, где право и обязанность находятся в неразрывном единстве;

во-вторых, это обязанности не перед государством, а перед работниками, чьи интересы профсоюзы должны представлять и защищать;

в-третьих, юридические обязанности профсоюзов заключаются в необходимости реализации предоставленных им прав. Иначе они не смогут защитить работников;

в-четвертых, выполнение такого рода обязанностей обеспечивает­ся, прежде всего, силой общественного, морального (внутри профсоюзного) воздействия.

Профсоюзы как общественная организация не отвечают перед го­сударством за реализацию своих прав-обязанностей. (Исключением является имущественная ответственность по суду за проведение заба­стовки, признанной судом незаконной. Но здесь юридическая ответст­венность, вытекая из нарушения норм трудового законодательства, носит все же гражданско-правовой характер). Государство оказывает воздействие на осуществление профсоюзами их прав-обязанностей путем содействия реализации предоставленных им прав, создания га­рантий для их успешной деятельности.

К юридической (дисциплинарной) ответственности могут быть привлечены освобожденные от основной работы в организации работники профсоюзных органов, виновные в том, что права профсою­зов не используются. Юридическая ответственность таких лиц насту­пает по воле профсоюзных органов как работодателей. Права-обязанности профсоюзов как особая категория содержат одновременно юридическую возможность и долженствование. В нор­мативных правовых актах содержатся права, а не требования к проф­союзам. Права приобретают признаки обязанностей в силу потреб­ности в их осуществлении. В них заложена социальная необходимость. Так как без предоставления права не может быть обязанности его реализации, оправдано пользование термином «права профсоюзов», подразумевая под этим как собственно права, так и единую категорию прав-обязанностей.

Концепция неразрывности прав и обязанностей профсоюзов имеет практическое значение: если осуществление прав зависит от воли субъекта, то юридические обязанности надо всегда соблюдать. Следо­вательно, при наличии соответствующей ситуации профсоюзы должны использовать предоставленные им права.

Глава II Закона о профессиональных союзах посвящена правам профсоюзов. В этом законе закреплены следующие права:

1. право на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников(закреплено в ст.226 КЗоТ РФ и Законом «О коллективных договорах и соглашениях», в частности, ст.11 Закона закрепила более широкое право профсоюза представлять не только членов своего профсоюза, но и всех работников, если не члены профсоюза уполномочили его представлять их интересы).

В названном Законе говорится о том, что законодательные и иные правовые акты в области труда должны приниматься с учетом мнения соответствующих профсоюзов, которые представляют как индивидуальные, так и коллективные права работников.

Раньше в Конституции РСФСР было закреплено право профсоюзов на законодательную инициативу. Сейчас благодаря профсоюзам в государственной Думе не прошел ни один из проектов Трудового кодекса. Но с другой стороны, возникает вопрос: может ли профсоюз обратиться в суд за защитой прав и интересов работника, заявив о том, что у него такие полномочия (представительство и защита интересов) есть. Верховный Суд РФ разъясняет по этому поводу – может обратиться в суд, но на основании доверенности, выданной гражданином.

1. Право профсоюза на содействие занятости.

Это право включает в себя уведомление соответствующих профсоюзов при ликвидации организации, при ликвидации подразделений организации, при изменении форм собственности организации, при полной или частичной приостановке производства. Кроме того, профсоюзы в установленных законодательством случаях дают согласие на увольнение своих членов.

1. Привлечение и использование иностранной рабочей силы осуществляется с учетом мнения соответствующих профсоюзов.
2. Право профсоюзов (первичных профсоюзных организаций) на ведение коллективных переговоров, заключение соглашений коллективных договоров и контроль за их выполнением (представительство осуществляется с учетом количества объединяемых ими членов; профсоюзы могут осуществлять профсоюзный контроль за осуществлением коллективных договоров и соглашений);

5)право на участие в урегулировании коллективных и индивидуальных трудовых споров(организация и проведение забастовок, собраний, митингов, шествий, демонстраций и т.д.);

6)право на зависимость от органов исполнительной власти органов местного самоуправления, работодателей, политических партий и общественных объединений (участие в управлении государственными фондами социального страхования, занятости, медицинского страхования, пенсионным и другими фондами, а также осуществление профсоюзного контроля за использованием средств этих фондов);

7)право на информацию по социально-трудовым вопросам (от работодателей и их объединений, органов исполнительной власти и органов местного самоуправления);

8)право на участие в подготовке и повышении квалификации профессиональных кадров (право создавать образовательные и научно-исследовательские учреждения, подготовку и переподготовку кадров, финансирование деятельности образовательных и научно-исследовательских учреждений за счет средств соответствующих бюджетов);

9)право на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства (до недавнего времени в ведении профсоюзов состояли правовая и технические инспекции труда, которые были наделены соответствующими функциями, в том числе правом выдавать обязательные для исполнения предписания и налагать штраф; сейчас их функции переданы Минтруду РФ);

10)право на участие в осуществлении приватизации государственного и муниципального имущества (иметь своих представителей в комиссиях по приватизации государственного и муниципального имущества, включая объекты социального назначения);

11)право на социальную защиту работников в области страхования и охраны здоровья, социального обеспечения, улучшения жилищных условий и других видов социальной защиты (участвуют в формировании социальных программ, разработке мер по социальной защите работников, определении основных критериев жизненного уровня, размеров индексации заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и компенсаций);

12)право профсоюзов на защиту интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров (в случаях нарушения законодательства о труде профсоюзы в праве по просьбе членов профсоюза, других работников, а также по собственной инициативе обращаться с заявлениями в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры; для защиты социально-трудовых и других гражданских прав и профессиональных интересов своих членов профсоюзы могут создать юридические службы и консультации);

13**)**международное сотрудничество (сотрудничать с профсоюзами других стран, вступать в международные профсоюзы, другие объединения и организации, заключать с ними договора и соглашения).

**III. КЛАССИФИКАЦИЯ ПРАВ ПРОФСОЮЗОВ**

#### Классификация прав профсоюзов возможна в зависимости от того, в каких отношениях они реализуются, например, содействие в зависимости и трудоустройстве (предмет трудового права).

Права профсоюзов можно классифицировать в зависимости от того, идет ли речь о применении уже действующих норм трудового законодательства или об установлении или изменении каких-то новых условий труда работников. Например, в области применения права можно привести пример, касающийся приема на работу и установления испытательного срока. Проекты законодательных актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, рассматриваются федеральными органами государственной власти с учетом предложений общероссийских профсоюзов и их объединений (ассоциаций).

Кроме того, профсоюзы, которые прошли процедуру уведомительной регистрации, в настоящее время являются полноценным субъектом трудового права. Это связано с тем, что на профсоюз, который организовал незаконную забастовку, может быть возложена материальная ответственность в виде возмещения работодателю причиненных ее проведением убытков. (Однако, если профсоюз не зарегистрирован, то на него такую ответственность возложить нельзя. Следовательно, такой профсоюз полноценным субъектом трудового права не является.)

Коллективным договором и социально-партнерским соглашением может быть предусмотрено более широкая компетенция деятельности профкома в управлении организацией, вопросах труда и быта (по сравнению с трудовым законодательством). В частности, полномочия на представительство в коллективных переговорах и подписании коллективного договора профсоюзы могут получить от трудового коллектива и в этом смысле права профсоюзов в соответствующих отношениях производны от прав трудового коллектива (работников организации). Такая возможность, помимо самостоятельного права профсоюзов на проявление инициативы в заключении коллективного договора, ведение переговоров и заключение коллективного договора, предусмотрена Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях», Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности ». Связь прав профсоюзов и прав трудовых коллективов естественна, так как профсоюзы действуют внутри трудового коллектива, призваны представлять и защищать коллективные права и интересы. Вместе с тем, каждый из субъектов – профсоюзы и трудовой коллектив – обладают своими им принадлежащими правами.

Права профсоюзов в сфере труда классифицируются по ряду признаков:

1) по их положению в системе прав данной организации;

2) по степени общности;

3) по степени самостоятельности;

4) по формам реализации;

5) по содержанию (кругу вопросов, решаемых профсоюзами или с их участием);

6) по кругу лиц, чьи права и интересы вправе представлять и защищать профсоюзы.

*Классификация по положению в системе прав* позволяет соот­нести каждое право в зависимости от того, каким органом (в акте како­го органа) это право закреплено: в федеральном законе или законе субъекта РФ, в соглашении или коллективном договоре.

*Классификация по степени общности* позволяет выделить общие для всех профсоюзов права и права, предоставленные определенным профсоюзным органам. В результате появляется возможность соот­нести принцип единства в регулировании общественных отношений, в которых участвуют профсоюзы, с принципом дифференциации.

Когда права профсоюзов носят общий характер, ими обладают все профсоюзы и все их органы, сформированные в соответствии с уставами для представительства и защиты прав и интересов работников. Например, несмотря на почти полное отсутствие прямых норм о правах средних звеньев системы профсоюзных органов (городских, областных комитетов; городских, областных федераций профсоюзов и т.д.), они могут пользоваться общими правами, предоставленными профсоюзам как организации.

*Дифференциация прав по профсоюзным органам* дает возмож­ность конкретному звену профсоюзных органов пользоваться помимо общих еще и конкретными правами, для них предусмотренными. Осо­бое значение имеют конкретные права, предоставленные органам первичных профсоюзных организаций, действующих на предприятиях - профсоюзным комитетам (профкомам). (В некоторых профсоюзах приняты иные наименования органа первичной организации. Но пос­кольку в большинстве профсоюзов существуют именно профсоюзные комитеты, этот термин более привычен и содержится в законодательст­ве. В КЗоТ, других законах и иных нормативных правовых актах, используется именно такое наименование). Значение прав профкомов в статусе профсоюзов и системе их прав определяется местом этих органов - тем, что они объединяют работников непосредственно на предприятии, в организации, действуют там, где реализуются трудовые правоотношения.

Наличие общих прав и прав, конкретизированных по отдельным профсоюзным органам, обеспечивает единую для всех профсоюзов пра­вовую основу их деятельности и ее необходимую дифференциацию.

Всем профсоюзам и их органам принадлежит общее право на пред­ставительство интересов работников. Каждому - на своем уровне, в своем масштабе. Основанное на уставах и законе, оно отражается на положении профсоюзов как организации трудящихся для защиты их интересов, работающей непосредственно в трудовых коллективах, спо­собной знать, достойно представлять и защищать их права и интересы. Профсоюзы призваны аккумулировать интересы трудящихся, выра­жать и отстаивать их во взаимоотношениях с государственными, мест­ными органами, работодателями, их объединениями и представите­лями, влиять на формирование интересов работников, добиваться социальной справедливости. Однако не всегда и не все профсоюзы в полной мере справляются с этими задачами. В последние годы им все труднее добиваться социальной справедливости при решении трудовых вопросов в интересах трудящихся, особенно вопросов занятости, опла­ты и охраны труда.

*Классификация прав профсоюзов по степени самостоятель­ности* позволяет подразделить их на права:

а) по участию в принятии решений работодателями (администрацией), государственными и местными органами вопросов, связанных с управлением трудом (регулированием трудовых отно­шений);

б) по решению вопросов на паритетных началах или самостоятельно принимать решения. Например, законом прямо предусмотрено участие профсоюзов в установлении и применении условий труда в случаях, предусмотрен­ных законодательством.

На паритетных (равноправных) началах заключаются кол­лективные договоры, соглашения между объединениями профсоюзов и работодателей, органами исполнительной власти.

Самостоятельно профсоюзы выступают в защиту работников при разрешении трудовых споров.

Существуют две *группы форм осуществления профсоюзами их прав (форм деятельности**)'.*

а) не правовые, т.е. предусмотренные уставами профсоюзов;

б) правовые, т.е. предусмотренные законодательством.

Классификация прав профсоюзов по формам их реализации (пра­вовым формам) позволяет выделить разные по юридической силе действия профсоюзов. Это - выражение *мнения* (например, в правотворчестве), *согласование* акта (действий работодателя, его пред­ставителя) (например, введение коллективной материальной ответст­венности работников - ст. 121\* КЗоТ); *согласие, разрешение* на опре­деленные действия работодателя (администрации (например, на производство сверхурочных работ - ст. 54 КЗоТ) *требование* опреде­ленных действий от работодателя (администрации) (например, требо­вание принять меры, предусмотренные законодательством, к руко­водителю, по вине которого нарушаются или не выполняются обяза­тельства коллективного договора - ст. 26 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях»).

Когда законодательство не предусматривает определенную право­вую форму действий профсоюзов, а говорит лишь об их участии в решении тех или иных вопросов, это означает, что профсоюзы вправе выражать свое мнение, и это мнение орган, полномочный принять решение, обязан выяснить. Это мнение может быть учтено при принятии решения.

Согласование означает обязанность выяснить мнение профсоюза и принять решение, сообразуясь с ним. В таких случаях акт исходит от органа, принимающего решение (работодателя, администрации), но на нем должна быть отметка о согласовании с профсоюзом, заверенная подписью руководителя соответствующего профсоюзного органа. Без

согласования, если это предусмотрено законодательством, такой акт юридической силы не имеет.

Согласие, разрешение означает, что мнение профсоюза имеет преимущественное значение перед волей работодателя (администрации). Действия, совершенные без согласия, разрешения профсоюзов, если это прямо предусмотрено законодательством, не должны порождать правовые последствия.

Требование профсоюзов, когда оно предусмотрено законом как форма их деятельности, обязательно к исполнению. Когда в приведен­ном выше примере профсоюз требует наказания лица, виновного в нарушении или неисполнении коллективного договора, это требование должно быть выполнено. Лицо, в отношении которого такое требо­вание выдвинуто, имеет право его обжаловать в вышестоящий профсо­юзный орган.

Таким образом, выражение профсоюзами мнения по тем или иным вопросам носит либо совещательный, либо паритетный (социально- партнерский), либо обязательный характер.

В прежних Конституциях СССР и РСФСР было предусмотрено право законодательной инициативы профсоюзов. Оно довольно широко использовалось. Профсоюзы разрабатывали и предлагали за­конодательным органам проекты социальных законов, многие из кото­рых были приняты. Одним из них был Закон СССР от 10 декабря 1990 года «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятель­ности».

В действующей Конституции РФ право профсоюзов на законода­тельную инициативу отсутствует. Оно пока сохранилось в конституциях ряда субъектов РФ и перенесено в принятые там свои законы о профсоюзах.

Право законодательной инициативы означает не только возмож­ность предлагать принятие тех или иных законов, подготовку и вне­сение проектов законов, но и встречную обязанность законодательного органа официально отреагировать на такие предложения: либо принять к рассмотрению, вынести на заседание (сессию) законодатель­ного органа либо отклонить, но с соответствующей мотивировкой.

Возможность правотворческой инициативы перед органами исполнительной власти, работодателями (администрацией) сох­ранилась. Профсоюзам необходимо в полной мере ее использовать на всех уровнях, несмотря на трудности прохождения и рассмотрения их предложений в различных инстанциях. В интересах трудящихся они стремятся проявлять активность в правотворчестве по социальным вопросам, используя совещательные полномочия - проводить экс­пертизу и давать замечания по проектам, участвовать в рабочих груп­пах по их подготовке и др.

*По содержанию права профсоюзов классифицируются* в зависимости от вопросов, в решении которых они участвуют. Это вопросы:

а) трудового договора;

б) обеспечения занятости;

в) рабочего времени;

г) времени отдыха;

д) оплаты и нормирования труда;

е) га­рантий и компенсаций;

ж) дисциплины труда;

з) охраны труда;

и) контроля за соблюдением трудового законодательства и законодатель­ства об охране труда;

к) разрешения трудовых споров.

По содержанию права делятся на права:

во-первых, по участию в регулировании трудовых отношений,

во-вторых, по кон­тролю за соблюдением трудового законодательства,

в-третьих, по участию в разрешении трудовых споров.

Среди прав в этой области важное место занимает право на забастовку.

По существу, это деление прав профсоюзов по правоотношениям, стороной которых они являются.

Правовое регулирование трудовых отношений осуществляется на основе сочетания централизованных начал с локальным, при возра­стании роли соглашений, коллективных договоров и индивидуальных трудовых договоров (контрактов). На всех уровнях профсоюзам предо­ставлены довольно широкие полномочия с тем, чтобы они могли вы­разить и отстоять права и интересы работников (ст. 226 КЗоТ).

В законодательстве прямо не решен вопрос о последствиях принятия нормативных правовых актов о труде или их применения без участия профсоюзов, когда это предусмотрено. Между тем решения по таким вопросам непосредственно затрагивают права и интересы работников. Поэтому правовые последствия неучастия профсоюзов в принятии решений об установлении или применении условий труда необходимо определять в зависимости от того, нарушают ли эти решения права и интересы работников и исполнены ли они.

Вариант первый. Неисполненное решение должно быть отменено. Оно не должно выполняться.

Вариант второй. Если решение исполнено и не ущемляет прав и интересов работников, его следует рассмотреть соответствующему профсоюзному органу, несмотря на то, что оно уже принято. Согласие (согласование) придает такому решению законность. При отказе в сог­ласии (согласовании) оно должно быть отменено.

Вариант третий. Если решение, принятое без участия профсоюзов, нарушает права или ущемляет интересы работников (работника) при применении установленных условий труда, его следует признавать не­действительным, не порождающим правовых последствий.

В объеме полномочий профсоюзов как общественной организации и их органов по контролю за соблюдением трудового законодательства изменений не произошло. Они вправе осуществлять общественный контроль (ст. 244 КЗоТ). В компетенции технической и правовой инспекций труда, находящихся в ведении профсоюзов, произошли кардинальные изменения. С созданием специализированных государ­ственных органов по надзору и контролю за соблюдением законода­тельства о труде и охране труда к ним от профсоюзной инспекции

труда перешли государственно-властные полномочия в этой области, т.е. государственные по природе и сути полномочия возвращены орга­нам государства.

В разрешении трудовых споров профсоюзы выступают на стороне работников в качестве их законных представителей.

При рассмотрении индивидуальных трудовых споров они (через руководителей, других сотрудников профсоюзных органов) могут быть представителями и защитниками прав работников, выступать в каче­стве экспертов, свидетелей по делу, вправе заявить иск в интересах работника.

## При коллективных трудовых спорах профсоюзы вправе выступать в качестве стороны, вырабатывать требования и предъявить их работо­дателю (администрации), объявлять и проводить забастовку, на паритетных началах с работодателем (администрацией) участвовать в создании и деятельности примирительной комиссии, выборе пос­редника, формировании трудового арбитража.

*По кругу лиц, в защиту которых выступают профсоюзы, их права подразделяются* на права по защите:

а) членов профсоюза и

б) работников, вне зависимости от членства в профсоюзе.

В соответствии с действующими уставами и законодательством профсоюзы представляют и защищают интересы членов своей организации. Так обстоит дело, когда необходимо защитить трудовые права конкретного работника. Индивидуальные права и интересы профсоюзы вправе и обязаны защищать тогда, когда работник является членом профсоюза. Вместе с тем, закон не запрещает профсоюзам встать на защиту и тех, кто не состоит в этой организации, по их просьбе или по собственной инициативе.

Когда же речь идет о коллективных правах и интересах работников, то профсоюзы, как правило, действуют независимо от того, состоят ли они все членами профсоюза (например, при выработке условий кол­лективных договоров, соглашений). И это естественно, так как закон не допускает различий в условиях труда в зависимости от членства в профсоюзе. Государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от принадлежности к общественным объединениям (п.2 ст. 19 Конституции РФ).

**IV**. **ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗОВ**

Особенности профсоюзов как субъектов права, вызванные их обще­ственной природой и стоящими перед ними задачами, требуют особого подхода к обеспечению реализации ими прав и выполнения обязанно­стей.

Стимулы, побуждающие профсоюзы использовать свои права, сос­редоточены в основном внутри профсоюзной системы. Они воздейству­ют на членов профсоюзных органов, работников платного аппарата, активистов, с помощью которых используются профсоюзные полно­мочия.

С этой целью применяются меры общественного воздействия на основе внутри профсоюзных актов. Это - поощрение тех, кто умело использует права профсоюзов и способствует их наиболее полному осуществлению - они могут быть премированы, награждены почет­ными грамотами. К недостаточно активным работникам платного ап­парата профсоюзные органы вправе применить меры дисциплинарного взыскания в соответствии с трудовым законодательством (правовые меры воздействия).

Средством обеспечения реализации прав профсоюзов служит и воздействие вышестоящих профсоюзных органов.

Освобожденные и не освобожденные от основной работы члены профсоюзных органов могут быть выведены из состава профсоюзных органов по решению избравших их (делегировавших) членов профсою­за, принятому на общем собрании (конференции), или по решению другого избравшего их (делегировавшего) профсоюзного органа. То есть отзыв с профсоюзной работы осуществляется в том же порядке, что и избрание (делегирование) в профсоюзный орган.

На осуществление прав профсоюзов оказывает влияние уровень правосознания трудящихся, понимания ими задач и роли этой организации, необходимость поддержки в ее работе.

Профсоюзы вправе использовать средства «самозащиты» от нару­шений их прав работодателями (администрацией), их объединениями, должностными лицами государственных органов, органов местного са­моуправления.

К таким средствам относится, например, возможность ставить вопрос или требовать расторжения трудового договора (контракта) или смещения с должности руководящих работников организации (предприятия), нарушающих права профсоюза, т.е. применения к ним определенных мер юридического воздействия.

Юридические гарантии, являясь элементом общей системы ус­ловий, средств и способов обеспечения прав профсоюзов, имеют относительно самостоятельное значение. Они призваны обеспечить реализацию прав профсоюзов и выполнение встречных обязанностей и занимают в связи с этим особое место в регулировании общественных отношений. За юридическими гарантиями стоят государственная воля и государственное принуждение как средство воздействия на субъекты общественных отношений с целью соблюдения ими правовых норм.

*Юридические гарантии* - это такие государственно-правовые средства, которые охраняют и защищают права профсоюзов от нарушений со стороны работодателей (администрации), их объединений, органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, дают возможность профсоюзам беспрепятственно осуществлять свои правомочия.

Гарантии, как возможность применения предусмотренных законо­дательством средств обеспечения прав профсоюзов, относятся к статут­ным, поскольку они находятся на одном уровне со статусом данной общественной организации. Статусные гарантии обеспечивают переход от общего правового положения профсоюзов к положению определен­ного профсоюзного органа в возможных правоотношениях и к его субъ­ективным правам в конкретном (наличном) правоотношении. Что и означает гарантированность реального использования прав профсою­зов.

Юридические гарантии в основном направлены на обеспечение любого правомочия профсоюзов. Среди них есть гарантии:

общего действия, обеспечивающие реализацию прав всех профсо­юзов и прав, специализированных по признакам субъекта и содер­жания;

направленные на обеспечение использования прав самими профсо­юзами и на их охрану и защиту от нарушений со стороны работодателей (администрации), органов исполнительной власти, органов местного самоуправления.

Юридические гарантии – это установленные законодательством организационно-правовые средства, с помощью которых обеспечивается осуществление субъективных прав. В данном случае надо говорить об осуществлении субъективных прав, принадлежащих прав, принадлежащих профсоюзу.

Существует несколько видов таких гарантий, названных в Законе о профсоюзах.

Гарантии имущественных прав.

В данном случае имеется в виду то, что профсоюзом гарантируется признание неприкосновенности права собственности профсоюзов (на сегодняшний день в собственности профсоюзов находятся различные комплексы в Москве – «Измайлово», «Спутник», - а также в странах СНГ).

**Гарантии работникам, входящим в состав профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы.**

В частности, привлечение этих лиц к дисциплинарной ответственности, увольнение их по инициативе администрации, перевод на другую работу по инициативе работодателя могут быть осуществлены только с согласия органа, членами которого они являются, а председателей профсоюзных комитетов (профгруппоргов) – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

**Гарантии освобожденным от основной работы профсоюзным работникам.**

Этим работникам по окончании срока полномочий гарантируется предоставление прежней работы, а при ее отсутствии им должна быть предоставлена полноценная работа, причем даже в другой организации. При невозможности трудоустройства профсоюзного работника за ним сохраняется заработная плата на срок до 6 месяцев, а при переобучении профсоюзного работника – на срок до одного года.

**Гарантия права на труд всем профсоюзным работникам.**

Это право заключается в том, что по окончании срока полномочий они не могут быть в течение двух лет уволены, за исключением случаев ликвидации организации и совершения дисциплинарного проступка, за который предусматривается возможность увольнения. Однако и в этом случае увольнение может быть произведено только с согласия соответствующего профсоюзного органа.

**Гарантия по созданию работодателем условий для осуществления профсоюзной деятельности.**

В частности, работодатель, обязан предоставить профсоюзам, которые действуют в организации, в бесплатное пользование необходимое для их деятельности оборудование, помещение, транспортные средства, средства связи и т.д. в соответствии с действующими коллективными договорами и соглашениями (если нет соглашения и коллективного договора, то, наверное, и нет гарантий).

*Охрана* прав профсоюзов - это предупреждение их нарушения путем устранения причин, влекущих эти нарушения, принятие пре­вентивных мер, побуждающих обязанного субъекта к выполнению обя­занностей, устранение препятствий на пути реализации прав.

*Защита* состоит в принятии принудительных мер к реализации и восстановлению нарушенного права, наказании правонарушителей.

Законодательством предусмотрены специальные юридические га­рантии, обеспечивающие использование, охрану и восстановление в случае нарушения прав профсоюзов.

В систему юридических гарантий прав профсоюзов входят га­рантии:

а)имущественные; б)личные;

в) обязанность государственных органов, администрации содейст­вовать деятельности профсоюзов, с их участием решать социально-тру­довые вопросы, когда это предусмотрено законами, иными нор­мативными правовыми актами;

г) надзор и контроль за соблюдением законодательства о правах профсоюзов;

д) юридическая ответственность.

*Имущественные гарантии* деятельности профсоюзов в законода­тельстве сформулированы в основном как их права: право собствен­ности на имущество и денежные средства, необходимые для выпол­нения уставных задач; право владения и пользования имуществом, переданным профсоюзам в хозяйственное ведение (управление); право юридического лица. Кроме того, профсоюзы пользуются другими иму­щественными правами.

*Личные гарантии* - это дополнительные трудовые гарантии лицам, избранным (делегированным) в профсоюзные органы, тем, кто непосредственно сталкивается с работодателями (администрацией), их объединениями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления.

Дополнительные гарантии им предоставляются:

а) при переводе на другую работу;

б) при наложении дисциплинарных взысканий;

в) при увольнениях по инициативе администрации. Кроме того, этим лицам предоставляется свободное время для вы­полнения общественных обязанностей.

Они могут возвратиться на прежнюю работу после окончания общественных полномочий.

Работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобождённые от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители выборных профсоюзных органов в подразделениях предприятия, учреждения, организации - без предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа на предприятии, в учреждении, организации, а руководители профсо­юзных органов на предприятии, в учреждении, организации, профор­ганизаторы - органа соответствующего объединения (ассоциации) профсоюзов.

Перевод указанных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия органа, членами которого они являются.

Увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, профгрупоргов - соответствующего профсоюзного орга­на подразделения предприятия, учреждения, организации (при его отсутствии - соответствующего профсоюзного органа на предприятии, в учреждении, организации), а председателей и членов профсоюзных органов в организации, на предприятии, в учреждении, профорганиза­торов - с предварительного согласия соответствующего объединения (ассоциации) профсоюзов.

Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюзов в создавае­мых на предприятиях, в организациях совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или уволь­нение по инициативе работодателя допускаются только с представительного согласия профсоюзного органа первичной профсоюзной организации.

Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной рабо­ты, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители проф­союза в создаваемых на предприятиях, в организациях совместных комитетах (комиссиях) по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной рабо­ты освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе выборных органов.

Условия освобождения указанных лиц от основной работы для на­званных целей и порядок оплаты за это время определяются кол­лективным договором, соглашением.

Профсоюзным работникам, освобожденным от работы в организации (на предприятии, в учреждении) вследствие избрания (делегирования) на должности в профсоюзные органы, предоставляет­ся после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - другая равноценная работа (должность) в той же или, с согласия работника, в другой организации. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации организации (предприятия, учреждения) работодатель или правопре­емник, а при ликвидации организации (предприятия, учреждения) - профсоюз сохраняют за освобожденным профсоюзным работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести ме­сяцев, а в случае учебы или переквалификации - на срок до одного года.

Время работы освобожденных профсоюзных работников, избран­ных (делегированных) в профсоюзные органы, засчитывается им в общий и специальный трудовой стаж.

Освобожденные профсоюзные работники, избранные (де­легированные) в орган первичной профсоюзной организации, облада­ют такими же социально-трудовыми правами и льготами, как и другие работники организации в соответствии с коллективным договором, сог­лашением.

Увольнение по инициативе работодателя работников, являвшихся членами

профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации (предприятия, учреждения) или совершения работником действий, за которые федеральным законом предусмотрено уволь­нение. В таких случаях увольнение производится в том же порядке, что и работников, избранных (делегированных) в профсоюзные органы и не освобожденных от основной работы.

*Обязанность* государственных органов, предприятий, учреж­дений, организаций всемерно *содействовать профсоюзам* в их дея­тельности прямо предусмотрена законом. Содействие профсоюзам выражается также путем:

а) отчисления предприятиями и организациями профсоюзным органам денежных средств на культурно-массовую и физкультурную работу (ст. 232 КЗоТ);

б) предоставления соответствующему профсоюзному органу предприятия, учреждения, организации бесплатно необходимых поме­щений со всем оборудованием, освещением, уборкой, охраной для работы самого органа и для проведения собраний работников, транс­портных средств, средств связи;

в) предоставления зданий, помещений, сооружений, садов и пар­ков, предназначенных для ведения культурно-просветительской, оздо­ровительной, физкультурной и спортивной работы среди работников предприятия и членов их семей, а также пионерских лагерей, принад­лежащих предприятию, учреждению, организации или арендованных ими, в бесплатное пользование соответствующему профсоюзному органу;

г) перечисления членских профсоюзных взносов из заработной платы работников в соответствии с коллективным договором, согла­шением на основании соответствующих письменных заявлений работников. Работодатель не вправе задерживать перечисление ука­занных средств.

Теперь, кроме того, на предприятиях, в учреждениях, организациях, где профсоюзами заключены коллективные договоры, соглашения или на которые распространяется действие отраслевых сог­лашений, работодатели по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзов денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, установленных коллективными договорами, соглашениями.

Приведенные формы и способы содействия государственных органов, работодателей предусмотрены в ст. ст. 225, 232, 234 КЗоТ. Они уточнены Федеральным законом о профсоюзах, с учетом новых ус­ловий экономической деятельности предприятий, организаций, расширения возможностей регулирования взаимоотношений между ними и профсоюзами с помощью коллективных договоров, согла­шений.

*Государственный надзор за соблюдением прав профсоюзов* призвана осуществлять прокуратура, поскольку на нее возложены функции государственного надзора за законностью.

*Общественный контроль за соблюдением прав профсоюзов* осу­ществляют сами профсоюзы (их органы) и находящаяся в их ведении правовая инспекция труда.

*Юридическая ответственность* за нарушение законодательства о профсоюзах, а значит - за несоблюдение предусмотренных этим законодательством профсоюзных прав, прямо установлена Федераль­ным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

За такие правонарушения виновные в том должностные лица госу­дарственных органов, органов местного самоуправления, работода­тели, должностные лица их объединений (союзов, ассоциаций) несут ответственность:

а) дисциплинарную (соблюдение законодательства, в том числе законодательства о профсоюзах входит в их должностные обязан­ности);

б) административную (поскольку нарушение законодательства о профсоюзах может являться административным проступком);

в) уголовную (за воспрепятствование законной деятельности профсоюзов - ст. 137 Уголовного кодекса);

г) материальную (если нарушение прав профсоюзов привело для них к материальному ущербу (по нормам гражданского законодатель­ства).

Возможно возмещение и морального вреда, если действия должно­стных лиц повредили репутации, авторитету профсоюза (также по нор­мам гражданского законодательства).

Органы общероссийских профсоюзов, объединений (ассоциаций) профсоюзов, первичных профсоюзных организаций вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения должностных лиц, нарушающих законодательство о профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным догово­ром, соглашением. По требованию указанных профсоюзных органов работодатель обязан расторгнуть трудовой договор (контракт) с долж­ностным лицом, если он нарушает законодательство о профсоюзах, не выполняет своих обязательств по коллективному договору-согла­шению.

**V.** **ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ПРОФСОЮЗОВ**

Как и все другие общественные объединения, профсоюзы в случаях нарушения законодательства РФ несут ответственность на основании Федерального закона «Об общественных объединениях» (ст.41).

Одной из юридических гарантий законности деятельности профсо­юзов и лиц, входящих в профсоюзные органы, служит возможность их ответственности за невыполнение своих обязательств по коллективно­му договору, соглашению, за организацию и проведение забастовки, признанной судом незаконной, когда такая ответственность установле­на федеральными законами. Возможность привлечения к имуществен­ной (гражданско-правовой) ответственности профсоюзной организации, объявившей и не прекратившей забастовку после признания ее судом незаконной, предусмотрена п. 2 ст. 22 Федерального закона «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», подписанным Президентом РФ 23 ноября 1995 года. В таких случаях профсоюзная организация обязана возместить убытки, причиненные незаконной забастовкой, за счет своих средств в размере, определенном судом.

Штатные работники профсоюзных органов, виновные в невыпол­нении профсоюзами своих обязательств по коллективным договорам, соглашениям, в организации и проведении незаконной забастовки, мо­гут быть привлечены к дисциплинарной ответственности, когда в их трудовые обязанности входит выполнение таких обязательств, а за не­законную забастовку - поскольку они обязаны соблюдать нормы зако­нодательства. Эти работники могут быть освобождены от занимаемых должностей в соответствии с трудовым законодательством и уставом профсоюза.

Не освобожденные от основной работы лица, входящие в профсоюз­ные органы, за названные выше действия могут нести общественную ответственность по уставу профсоюза вплоть до отзыва из состава проф­союзного органа. В таком же порядке несут ответственность освобож­денные и не освобожденные от основной работы лица, входящие в проф­союзные органы, если они не обеспечили реализацию предоставленных профсоюзам прав.

За участие в незаконной забастовке не освобожденные от основной работы лица, входящие в профсоюзные органы, как и другие работники организации (предприятия, учреждения) могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию за нарушение трудовой дисциплины на основании п. 1 ст. 22 Федерального закона «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

Согласно п.1 ст.30 Федерального закона за нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица государственных органов, органов местного самоуправления, работодатели, должностные лица их объединений (союзов, ассоциаций) несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность.

Органы общероссийских профсоюзов, объединений (ассоциаций) профсоюзов, первичных профсоюзных организаций вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения должностных лиц, нарушающих законодательство о профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением.

По требованию указанных профсоюзных органов работодатель обязан расторгнуть трудовой договор (контракт) с должностным лицом, если оно нарушает законодательство о профсоюзах, не выполняет своих обязательств по коллективному договору, соглашению.

**VI. ЗАЩИТА ПРАВ ПРОФСОЮЗОВ.**

##### Основными направлениями деятельности профсоюзов по защите прав и интересов трудящихся в сфере охраны труда предусмотрены Соглашением между администрацией области, Облсовпрофом и объединениями работодателей: разработана и реализуется региональная программа улучшения условий и охраны труда, созданы институты уполномоченных и совместных комитетов (комиссий) по охране труда.

###### В условиях крайне сложного экономического положения предприятия, организаций и учреждений особое место в деятельности профсоюзных организаций области по защите социально-экономических прав и интересов трудящихся и членов их семей занимает решение проблемы оздоровления и отдыха детей и подростков. Профсоюзы пытаются сохранить материальную базу детских оздоровительных учреждений, передавая их в муниципальную собственность, добиваясь установления финансовых льгот для хозяйствующих субъектов, содержащих загородные оздоровительные лагеря и центры.

Начало так называемой рыночной экономики символизировало собой сотни, а позже и тысячи безработных. Для страны, где никогда не было проблем с рабочими местами, это был шок. Шок и для тех конкретных членов профсоюза – инженеров, кадровых рабочих, представителей интеллигенции. Выставленных за ворота предприятия вбирал в свое прожорливое жерло дикий рынок, где человек терял не только социальные права, а порой и собственное лицо. Хорошо изучив ситуацию, профсоюз не раз выносил проблемы безработных на заседания территориальных комиссий, где слушались руководители центра занятости, предприятий. Не раз профкомы предприятий, садясь за стол переговоров с работодателем, говорили категорическое «нет» массовому увольнению, прежде чем заявить: «В области не осталось ни одного района с критической ситуацией на рынке труда».

Социальное партнерство является основным инструментом решения вопросов развития производства, обеспечения занятости работников, предотвращения трудовых конфликтов.

Одновременно в целях социальной защиты малоимущих граждан продолжена выплата им жилищных субсидий.

Согласно ст.11 Закона о профсоюзах профком защищает право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленных минимального размера оплаты труда и размера прожиточного минимума.

Профорганизации, пользующейся правами юридического лица, может по просьбе членов профсоюза, других работников, а также по собственной инициативе принимать решения об организации в суд с исковыми заявлениями от имени профорганизации в защиту трудовых прав и интересов членов профсоюза, других работников. Иск в защиту прав и интересов недееспособного гражданина может быть предъявлен независимо от просьбы его законного представителя или иного заинтересованного лица.

При возбуждении гражданского дела в суде по иску профсоюза профком осуществляет все процессуальные права и обязанности истца, за исключением права на заключение мирового соглашения.

Член профсоюза, другой работник, в интересах которого дело начато по иску профсоюза, извещается судом о времени и месте рассмотрения указанного дела и участвует в нем в качестве истца. (Закон о профсоюзах: ст. 23; КЗоТ РФ; ст.210; ГПК РСФСР; ст. ст. 4, 29, 33, 42).

Бороться за права и защищать их должны не только профсоюзы и трудовые коллективы, но и государство. Законодательство об ответственности за нарушение законов о труде настолько размыто, что практически нет никакой ответственности.

Прокуратура занята борьбой с криминалом, ей некогда осуществлять общий надзор, привлекать к ответственности и давать предписания за нарушения трудового законодательства. По закону у них есть право привлекать к административной ответственности, т.е. штрафовать. В законе о коллективных договорах говорится, что если не выполнен коллективный договор, то административная ответственность наступает в судебном порядке. Так вот эта норма, «в судебном порядке», не попала в Гражданский процессуальный кодекс, и суды отказывают в приеме таких исков для привлечения к ответственности. То есть административная ответственность фактически «повисла» в воздухе.

Профсоюзный же контроль теперь только общественный. Меры можно принимать только общественные. Административные и прочие – только через уполномоченные на то органы государственной власти. То есть уровень защиты и ответственности значительно снижен. А в довершении всего в новом УК вообще отсутствует статья об уголовной ответственности за нарушение законодательства о труде. Будто бы у нас все так хорошо и замечательно, и этот вид правонарушений не является опасным для государства. И, кстати, выброшена из УК статья об ответственности за воспрепятствование законной деятельности профсоюзов.

В народный суд с иском о взыскании невыплаченных средств конкретным работникам может обратиться и выборный профсоюзный орган по просьбе членов профсоюза или по собственной инициативе с согласия работника, не получившего вовремя зарплату. При этом представитель выборного профсоюзного органа должен иметь поручение профсоюзной организации на осуществление представительства по конкретному делу.

Народные суды, как правило, по таким искам принимают решения в пользу трудящихся, т.к. согласно ст. 26 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях» за невыполнение или нарушение обязательств по коллективному договору виновные лица могут быть подвергнуты штрафу в размере до 50 минимальных размеров оплаты труда.

З А К Л Ю Ч Е Н И Е

Профсоюз врос всеми своими корнями в нашу жизнь. Теперь никто просто не представляет своей жизни без профсоюза. Другое дело – насколько он в настоящее время дееспособен и вооружен знаниями законодательных и правовых документов, для того, чтобы квалифицированно защищать интересы трудящихся. А без профсоюза все полностью зависели бы от воли администрации, которая зачастую либо не считается с интересами коллектива, либо не в состоянии принять независимое от основного заказчика решение.

Не далеко то время, когда возникали экстремальные ситуации из-за невыплаты в срок заработной платы или предстоящего сокращения работников предприятия. Именно профкому удавалось сдержать людей в рамках законности и правопорядка и действовать путем переговоров на различных уровнях власти.

Для попавших в беду людей по разным причинам профсоюз является единственной инстанцией, которая поддерживает их. Да и в моральном плане профсоюзная организация имеет большое значение для трудящихся. Чувствовать себя защищенными в наше неспокойное и сложное время – это уже много для любого человека, особенно со скромным достатком.

Время и обстановка, царящая в стране, обязывают нас не стоять на месте, не ждать милостей от работодателей. Защищаться надо умно, квалифицированно, напористо, с достоинством и, безусловно, коллективно. И как тут не повторить давно всем известный лозунг: «Наша сила - в единстве». Так что профсоюз для нас осознанная необходимость.

За время написания моей аттестационной работы произошли коренные изменения в нашей стране. С 1 февраля 2002 года вводится в действие Трудовой кодекс Российской Федерации, который принят Государственной Думой 21 декабря 2001 года.

В новый кодекс включены вопросы коллективного трудового регулирования в соответствии с законом о коллективных трудовых договорах. Отображается и деятельность профсоюзов, согласно закону о профессиональных союзах. Так, с введением нового законодательства уволить работника стало сложнее, хотя норма о согласии профкома теперь перестает действовать – достаточно учесть его мотивированное мнение и т.д. А как войдет в нашу жизнь новый Трудовой кодекс покажет время.

*СПИСОК*

*используемой литературы*

* + - 1. В.И.Миронов. «Трудовое право России». Конспект курса лекций.

Москва, 2001г.

* + - 1. Трудовое право. Учебник. М: ПБОЮЛ Гриженко Е.М., 2001г.
      2. «Что могут профсоюзы?» Библиотечка «Российской газеты».

Выпуск № 18, 1996г.

* + - 1. Федеральный Закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», с постатейными комментариями (под редакцией И.С.Снигиревой), М., 1996 г.
      2. И.О. Снигирева. «Профсоюзы и трудовое право». М., 1983г.
      3. Конституция РФ.
      4. КЗоТ РФ
      5. «На равноправной основе». Ниж.обл.сов.проф. Нижний Новгород. 2000 г.
      6. «Сборник нормативных документов профсоюза». г. Москва. 2001 г.

1. Устав Соцпрофа. М., 1995. с.3-4 [↑](#footnote-ref-1)
2. ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01. 96г.# РГ. 1996.20 января. [↑](#footnote-ref-2)
3. Снигирева И.О. Профсоюзы и трудовое право. М., 1983г. [↑](#footnote-ref-3)