

Права первичной профсоюзной организации

Права первичной профсоюзной организации, выборного её профсоюзного органа - профкома, определены Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными законодательными актами РФ.

Так, согласно Трудового кодекса РФ профкому первичной профсоюзной организации предоставлены следующие основные права:

- представлять интересы работников организации в системе социального партнерства при проведении коллективных переговоров с работодателем, а также при реализации прав на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем;
- на образование совместно с работодателем комиссии для проведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения;
- на участие в коллективных переговорах с работодателем по подготовке, заключению и выполнению коллективного договора, соглашения и на проявление инициативы по проведению таких переговоров;
- на защиту трудовых прав работников профессиональными союзами;
- на получение от работодателя полной и достоверной информации, необходимой для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением и по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в т.ч. при реорганизации или ликвидации организации и в других случаях;
- на контроль за выполнением коллективного договора и соглашения;
- на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права. По представлениям выборного профсоюзного органа (профкома) о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязан принимать меры по их устранению и сообщить о принятых мерах указанному профсоюзному органу;
- на обязательное участие в составе комиссии для расследования несчастного случая на производстве, в организации и порядке работы этой комиссии;
- на создание комитетов (комиссий) по охране труда на паритетной основе работодателем и их взаимодействие с органами федеральной инспекции труда;
- на функционирование профсоюзных инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзов;
- на участие выборного профсоюзного органа (профкома) в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя и при угрозе массовых увольнений;
- на участие выборного профсоюзного органа в рассмотрении индивидуальных трудовых споров;

- на участие выборного профсоюзного органа (профкома) в рассмотрении коллективных трудовых споров;
- выборного органа первичной профсоюзной организации представлять интересы работников, не являющихся членами профсоюзов, по их уполномочию во взаимоотношениях с работодателем;
- на проведение консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- на создание работодателем условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа.

Лица, нарушающие права и гарантии деятельности профессиональных союзов, несут ответственность в соответствии с федеральным законом.

Профсоюз может:

- от имени трудового коллектива участвовать в переговорах с работодателем по вопросам заключения коллективного договора (статья 29, 37 Трудового Кодекса РФ);
- от имени трудового коллектива участвовать в разрешении коллективных трудовых споров (ст. 29 ТК РФ). Например, при изменении размеров оплаты труда, в случае несогласия трудового коллектива с таким решением, работодатель обязан учитывать мнение профсоюза;
- участвовать в процедуре увольнения по сокращению штатов при несоответствии работника занимаемой должности, а также при неоднократном неисполнении им своих трудовых обязанностей (ст. 82 ТК РФ). Работодатель обязан предварительно согласовать этот вопрос с профсоюзом, который проверяет обоснованность решения работодателя и может его опротестовать;
- входить в состав аттестационной комиссии (ст. 82 ТК РФ). Таким образом, создается препятствие для некорректного проведения аттестации: проверки навыков работника по завышенным или критериям, по которым нельзя оценить эффективность выполнения сотрудником его основной функции;
- участвовать в комиссиях по расследованию несчастных случаев (ст. 229 ТК РФ). Работодатель лишается возможности скрыть подобные факты, снизить размер ущерба здоровью, скрыть факты нарушения техники безопасности труда;
- контролировать исполнение работодателем трудового законодательства. Профсоюз вправе требовать устранения допущенных нарушений в установленный срок (ст. 370 ТК РФ). Такой способ контроля эффективнее государственного вмешательства, поскольку нарушения выявляются непосредственно в момент их осуществления;
- участвовать в разработке локальных нормативных актов (коллективных договоров, приказов, распоряжений, положений, инструкций и т.д.) (ст. 370 ТК РФ).