

Законодательная основа профсоюзной деятельности

Профсоюзная деятельность основной своей целью предполагает защиту социально-трудовых прав и интересов работников. Очевидно, что создание благоприятных условий, а тем более их улучшение, требует определенных финансовых затрат, которые должен нести работодатель. На этой основе создается конфронтация между профсоюзной организацией и работодателем. Естественно, что при конфликте работодателя со своими работниками, работодатель, обладая более мощным административным ресурсом, способен разрешить конфликт в свою пользу, поэтому законодательство наделяет профсоюзы определенным набором прав, о которых хотелось бы вкратце рассказать.

1. Создание профсоюза

Частью 1 [статьи 30 Конституции РФ](#) установлено, что каждый имеет право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов. [Свобода деятельности общественных объединений гарантируется.](#)

[Статьей 3 Федерального закона от 19.05.1995г. N82-ФЗ «Об общественных объединениях»](#) (далее – Закон N82-ФЗ) право граждан на объединение определено как право создавать на добровольной основе общественные объединения для защиты общих интересов и достижения общих целей, право вступать в существующие общественные объединения, либо воздерживаться от вступления в них, а также право беспрепятственно выходить из общественных объединений.

В соответствии со [статьей 5 Закона N82-ФЗ](#) под общественным объединением понимается добровольное, самоуправляемое некоммерческое формирование, созданное по инициативе граждан, объединившихся на основе общности интересов для реализации общих целей, указанных в Уставе общественного объединения (далее – уставные цели). Право граждан на создание общественных объединений реализуется как непосредственно путем объединения физических лиц, так и через юридические лица – общественные объединения.

[Статья 2 Трудового кодекса РФ](#) (далее – ТК РФ) определяет одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них.

В соответствии с [п.2 статьи 2 Федерального закона от 12.01.1996г. N10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»](#) (далее – Закон N10-ФЗ) каждый, достигший возраста 14 лет и осуществляющий трудовую (профессиональную) деятельность, имеет право по своему выбору создавать профсоюзы для защиты своих интересов, вступать в них, заниматься профсоюзной деятельностью и выходить из профсоюзов. Это право реализуется свободно, без предварительного разрешения.

2. Деятельность общественного объединения. Процедура государственной регистрации в качестве юридического лица

[Статьей 18 Закона N82-ФЗ](#) устанавливается, что общественное объединение считается созданным с момента принятия учредителями решений о его создании, принятии устава, формировании руководящих и контрольно-ревизионного органов, принятых на съезде

(конференции) или общем собрании. С этого момента общественное объединение осуществляет свою уставную деятельность, приобретает права, за исключением прав юридического лица, и принимает на себя обязанности. Правоспособность общественного объединения в качестве юридического лица возникает с момента государственной регистрации данного объединения.

Аналогичный порядок государственной регистрации и право деятельности **без регистрации для профсоюзов устанавливает п.1 статьи 8 Закона N10-ФЗ.**

Порядок государственной регистрации профсоюзов определяется Федеральным законом от 08.08.2001г. N129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» (далее – **Закон N129-ФЗ**), однако **п.1 статьи 8 Закона N10-ФЗ** предусматривает особый порядок государственной регистрации профсоюзов. В частности, одним из важнейших аспектов является уведомительный характер регистрации.

В соответствии со **статьей 21 Закона N82-ФЗ** федеральный орган государственной регистрации или его территориальный орган в течение 30 дней с момента подачи заявления о государственной регистрации общественного объединения обязан принять решение о государственной регистрации общественного объединения, либо отказать в государственной регистрации общественного объединения и выдать заявителю мотивированный отказ в письменной форме.

Отказ в государственной регистрации возможен по основаниям, указанным в **статье 23 Закона N82-ФЗ**. В соответствии с этой же статьей отказ в государственной регистрации общественного объединения не является препятствием для повторной подачи документов для государственной регистрации при условии устранения оснований, вызвавших отказ. Кроме того, отказ в государственной регистрации, а также уклонение от такой регистрации может быть обжаловано в вышестоящий орган или в суд.

Согласно **п.2 статьи 8 Закона N10-ФЗ** отказ в государственной регистрации или уклонение от нее могут быть обжалованы профсоюзами, их объединениями (ассоциациями), первичными профсоюзными организациями в суд.

Необходимо заметить, что при принятии решения о государственной регистрации общественного объединения срок от подачи заявления о государственной регистрации до получения свидетельства о государственной регистрации будет превышать 30 дней, поскольку в соответствии со **статьей 21 Закона N82-ФЗ** федеральный орган государственной регистрации или его территориальный орган после принятия решения о государственной регистрации (после 30 дней рассмотрения) передает сведения и документы в уполномоченный регистрирующий орган, который в срок не более чем пять рабочих дней со дня получения этих сведений и документов вносит в единый государственный реестр юридических лиц соответствующую запись и не позднее рабочего дня, следующего за днем внесения такой записи, сообщает об этом в орган, принявший решение о государственной регистрации общественного объединения. Федеральный орган государственной регистрации или его территориальный орган не позднее трех рабочих дней со дня получения информации от уполномоченного регистрирующего органа выдает заявителю свидетельство о государственной регистрации. Таким образом, с учетом времени почтовых пересылок и наличия выходных и праздничных дней, процедура государственной регистрации займет порядка 40 – 50 дней.

3. Права профсоюзов

Статья 11 Закона N10-ФЗ устанавливает право профсоюзов на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников.

Согласно [п.1 Статьи 11 Закона №10-ФЗ](#) профсоюзы, их объединения (ассоциации), первичные профсоюзные организации и их органы представляют и 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.](#)

[Статья 2 ТК РФ](#) устанавливает одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

[Статья 29 ТК РФ](#) устанавливает право профессиональных союзов и их объединений, иных профсоюзных организаций являться представителями работников в социальном партнерстве. Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками. Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществлении контроля за их выполнением, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений представляют соответствующие профсоюзы, их территориальные организации, объединения профессиональных союзов и объединения территориальных организаций профессиональных союзов.

[Статья 30 ТК РФ](#) устанавливает, что первичные профсоюзные организации и их органы представляют в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников данного работодателя, являющихся членами соответствующих профсоюзов, а в случаях и порядке, которые установлены ТК РФ, - интересы всех работников данного работодателя независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

[Статья 52 ТК РФ](#) устанавливает право работников на участие в управлении организацией непосредственно или через свои представительные органы (в т.ч. профессиональные союзы), регулируемое ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором.

[Статья 53 ТК РФ](#) устанавливает основные формы участия работников в управлении организацией:

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных настоящим ТК РФ, коллективным договором;
- [проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;](#)

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров;
- иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, локальными нормативными актами.

Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором.

Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

Статья 370 ТК РФ устанавливает право профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений. Работодатели обязаны в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

Согласно **статье 371 ТК РФ** в ряде случаев работодатель принимает решения с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа.

Статья 372 ТК РФ определяет порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов. В этом случае необходимо, чтобы данный выборный орган представлял интересы всех или большинства работников.

Напомню, что согласно **п.1 статьи 11 Закона N10-ФЗ** и **статье 30 ТК РФ** профсоюзные организации могут представлять и защищать права и интересы работников независимо от их членства в профсоюзах в случае наделения их (профсоюзных организаций) полномочиями на представительство в установленном порядке.

Статья 82 ТК РФ устанавливает **обязательное участие** выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2 (*сокращение*), 3 (*несоответствие должности*) или 5 (*неоднократное неисполнение трудовых обязанностей*) части первой **статьи 81 ТК РФ**.

Статья 373 ТК РФ определяет **порядок учета мотивированного мнения** выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии со **статьей 82 ТК РФ**.

Статья 30 Закона N10-ФЗ наделяет органы общероссийских профсоюзов, объединений (ассоциаций) профсоюзов, первичных профсоюзных организаций **правом 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.

4. Независимость профсоюзов

Статья 5 Закона N10-ФЗ устанавливает, что 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 не подконтрольны**.

Запрещается вмешательство органов государственной власти, органов местного самоуправления и их должностных лиц в деятельность профсоюзов, которое может повлечь за собой ограничение прав профсоюзов или воспрепятствовать законному осуществлению их уставной деятельности.

5. Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности профсоюзов

Статья 377 ТК РФ обязывает работодателя создавать условия для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации. Работодатель обязан безвозмездно предоставить выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

Работодатель, численность работников которого превышает 100 человек, безвозмездно предоставляет в пользование выборным органам первичных профсоюзных организаций как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы. Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности указанных профсоюзных органов могут быть предусмотрены коллективным договором.

При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Порядок их перечисления определяется коллективным договором. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

Такие же обязанности возложены на работодателя **статьей 28 Закона N10-ФЗ**.

Статья 32 ТК РФ обязывает работодателя создавать условия, обеспечивающие **деятельность представителей работников**, которыми в соответствии со **статьями 29 – 30 ТК РФ** являются в числе прочих профессиональные союзы и их объединения, другие

профсоюзные организации, на локальном уровне – первичные профсоюзные организации.

Статья 22 ТК РФ обязывает работодателя рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

Статья 370 ТК РФ обязывает работодателей **в недельный срок** со дня получения от профсоюзных органов требования об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, фактов неисполнения ими условий коллективных договоров, соглашений сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

Статья 37 ТК РФ, определяющая порядок ведения коллективных переговоров, обязывает стороны, участвующие в коллективных переговорах (одной из которых является работодатель, либо его представители), предоставлять друг другу **не позднее двух недель** со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

П.2 статьи 30 Закона N10-ФЗ, предусматривающей ответственность за нарушение прав профсоюзов, обязывает работодателя по требованию профсоюзных органов расторгнуть трудовой договор (контракт) с должностным лицом, если оно нарушает законодательство о профсоюзах, не выполняет своих обязательств по коллективному договору, соглашению.

6. Ведение коллективных переговоров.

Статья 31 ТК РФ устанавливает, что наличие иного представителя (представительного органа) не может являться препятствием для осуществления первичными профсоюзными организациями своих полномочий.

В соответствии со **статьей 37 ТК РФ**, определяющей порядок ведения коллективных переговоров, две или более первичные профсоюзные организации, объединяющие 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 и заключения коллективного договора (далее - единый представительный орган). Формирование единого представительного 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. Единый представительный орган имеет право направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора от имени всех работников.

Первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников организации, индивидуального предпринимателя, имеет право по решению своего выборного органа направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников без предварительного создания единого представительного органа.

Если ни одна из первичных профсоюзных организаций или в совокупности первичные профсоюзные организации, пожелавшие создать единый представительный орган, не объединяют более половины работников данного работодателя, то общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может определить ту первичную профсоюзную организацию, которой при согласии ее выборного органа поручается направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников. В случаях, когда такая первичная профсоюзная организация не определена или работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации, общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может избрать из числа работников иного представителя (представительный орган) и наделить его соответствующими полномочиями.

Первичная профсоюзная организация, единый представительный орган либо иной представитель (представительный орган) работников, наделенные правом выступить с инициативой проведения коллективных переговоров в соответствии с частями второй - четвертой настоящей статьи, обязаны одновременно с направлением работодателю (его представителю) предложения о начале указанных коллективных переговоров известить об этом все иные первичные профсоюзные организации, объединяющие работников данного работодателя, и в течение последующих пяти рабочих дней создать с их согласия единый представительный орган либо включить их представителей в состав имеющегося единого представительного органа. Если в указанный срок данные первичные профсоюзные организации не сообщат о своем решении или ответят отказом направить своих представителей в состав единого представительного органа, то коллективные переговоры начинаются без их участия. При этом за первичными профсоюзными организациями, не участвующими в коллективных переговорах, в течение одного месяца со дня начала коллективных переговоров сохраняется право направить своих представителей в состав единого представительного органа. В случае, когда представителем работников на коллективных переговорах является единый представительный орган, члены указанного органа представляют сторону работников в комиссии по ведению коллективных переговоров.

Статья 31 ТК РФ также предусматривает создание иного представительного органа (не профсоюзного), представляющего интересы рабочих. Такой орган создается в случаях, когда работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена в порядке, установленном ТК РФ, представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне. В таком случае на общем собрании (конференции) работников для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган). Причем этот представитель может являться членом какого-либо профсоюза, членом руководящих профсоюзных органов, в том числе и председателем. Представительный орган может быть руководящим органом профсоюзной организации, либо состоять из представителей различных профсоюзных организаций, либо состоять из избранных общим собранием (конференцией) работников независимо от их принадлежности к тем или иным профсоюзам.

7. Ответственность работодателя за нарушение законодательства о профсоюзах. Запрещение дискриминации по признаку принадлежности к профсоюзу.

В соответствии со [статьей 378 ТК РФ](#) лица, нарушающие права и гарантии деятельности профессиональных союзов, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

[Глава 9 ТК РФ](#) предусматривает ответственность сторон социального партнерства. В частности, [статья 54 ТК РФ](#) устанавливает, что представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

В соответствии со [статьей 55 ТК РФ](#) лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

[П.1 статьи 30 Закона N10-ФЗ](#) устанавливает, что за нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица государственных органов, органов местного самоуправления, работодатели, должностные лица их объединений (союзов, ассоциаций) несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами.

[П.2 статьи 30 Закона N10-ФЗ](#) наделяет органы общероссийских профсоюзов, объединений (ассоциаций) профсоюзов, первичных профсоюзных организаций правом 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.

[Статья 3 ТК РФ](#) запрещает дискриминацию в сфере труда и устанавливает, что каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

[Статья 9 Закона N10-ФЗ](#) запрещает дискриминацию граждан по признаку принадлежности или непринадлежности к профсоюзам.

В частности, [п.1 статьи 9 Закона N10-ФЗ](#) устанавливает, что принадлежность или непринадлежность к профсоюзам не влечет за собой какого-либо ограничения социально-трудовых, политических и иных прав и свобод граждан, гарантируемых Конституцией Российской Федерации, федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации.

[П.2 статьи 9 Закона N10-ФЗ](#) запрещает обуславливать прием на работу, продвижение по работе, а также увольнение лица принадлежностью или непринадлежностью его к профсоюзу.

Что касается конкретных наказаний, которые может понести должностное лицо за дискриминацию граждан по признаку принадлежности к профсоюзу (а наказания предусмотрены дисциплинарные, административные и даже уголовные), приведу в пример одну из статей Уголовного Кодекса РФ (далее – УК РФ):

[П.2 ст.136 УК РФ](#). Дискриминация, то есть нарушение прав, свобод и законных интересов человека и гражданина в зависимости от его принадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, совершенная лицом с использованием своего служебного положения, наказывается штрафом от ста тысяч до трехсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного года до двух лет, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет, либо обязательными работами на срок от ста двадцати до двухсот сорока часов, либо исправительными работами на срок от одного года до двух лет, либо лишением свободы на срок до пяти лет.