Общероссийский Профсоюз образования

Севастопольская городская организация Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации

**Белая Вера Юрьевна**

**РЕФЕРАТ**

Участие профсоюзных организаций в управлении

образовательной организацией

*Подпись*

\_\_\_\_ , 2016г.

**ОГЛАВЛЕНИЕ**

1.Введение.

2.Основная часть.

2.1.Основные полномочия Профсоюзов по защите трудовых прав и законных интересов работников.

2.2.Полномочия Профсоюза в правотворчестве.

2.3.Полномочия Профсоюза в правоприменении.

2.4.Полномочия Профсоюзов при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

3.Вывод.

Список литературы.

**ВВЕДЕНИЕ.**

Право участия профсоюзных организаций в управлении образовательных организаций базируется на положениях базируется международных правовых актов и законодательстве Российской Федерации.

Согласно ст.22 Всеобщей декларации прав человека каждый человек, как член общества, имеет право на социальное обеспечение и на осуществление необходимых для поддержания его достоинства и для свободного развития его личности прав в экономической, социальной и культурной областях через посредство национальных усилий и международного сотрудничества и в соответствии со структурой и ресурсами каждого государства.

Особую роль в установлении права профсоюзных организаций на участие в управлении организаций играет Международная организация труда, приняв такие акты как Конвенция № 135 и Рекомендации № 143 « О защите прав представителей трудящихся в организациях и предоставляемых им возможностях».

Трудовой кодекс Российской Федерации к основным принципам правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ним отношений относит « обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах».

Представителями работников в социальном партнёрстве являются: профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов.

В ст.29 ТК РФ говорится, что интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключения и изменении коллективного договора, осуществления контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляют первичная профсоюзная организация.

Первичные профсоюзные организации представляют в социальном партнёрстве на локальном уровне интересы работников данного работодателя, являющихся членами данного Профсоюза, а в случаях и в порядке, которые установлены настоящим Кодексом, - интересы всех работников данного работодателя независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

Среди основных форм социального партнёрства в сфере труда указанных в ст.27 ТК РФ, участие профсоюзов в управлении организацией занимает особое место. И это не случайно. Ведь на локальном уровне социального партнёрства реализуются основные права, свободы и законные интересы работников.

В развитие этой основной формы социального партнёрства в сфере труда

Законодатель в ст. 53 ТК РФ раскрывает её более детально , обращая особое внимание социальных партнёров на взаимоотношение в таких формах как:

* учёт мнения представительного органа работника в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором, соглашениями;
* проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
* получения от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
* обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по её совершенствованию;
* обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;
* участие в разработке и принятии коллективных договоров;
* иные формы, определённые ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.
* Как видно, к одной из основных форм участия работников в управлении организацией законодатель относит учёт мнения представительного органа, т.е профсоюзной организации образовательных учреждений.

Отсюда следует, что необходимо учитывать мнение профсоюзной организации по следующим вопросам:

а) при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

б) при участии в применении работодателем норм трудового права;

в) при участии в обсуждении вопросов, при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых отношений с работниками, в случаях:

- сокращения численности или штата работников организации;

- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации;

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Обязанность работодателя в предоставлении необходимой информации профсоюзной организации является также одной из форм участия в управлении организацией.

По запросу профсоюзной организации работодатель обязан предоставить информацию, прежде всего по вопросам:

- реорганизация или ликвидация организации;

- введение технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

- подготовки и дополнительного профессионального образования работников;

- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ.

При рассмотрении вопросов участия профсоюзных организаций в управлении образовательных учреждений необходимо иметь в виду ряд актов, которые непосредственно относятся к этой тематике.

Прежде всего, к таким актам относятся указ Президента РФ от 07.05.2012 № 597 « О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Федеральный закон « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

1. **Основные полномочия Профсоюзов по защите трудовых прав и законных интересов работников образования.**

Часть 1 ст.1 ТК РФ указывает на защиту прав и интересов работников как на одну из целей трудового законодательства. Профсоюзы, защищая трудовые права и законные интересы работников, не только играют важную роль в достижении этой цели трудового законодательства, но и реализуют своё главное предназначение, указанное в ч.1 ст.30 Конституции РФ ( каждый имеет право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов).

Нормы о защите прав и интересов работников профсоюзами содержатся не только в ТК РФ и Федеральном законе « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях их деятельности», но и в иных федеральных законах, содержащих нормы трудового права. Причём нормы ФЗ « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях их деятельности», входящие в указанный правовой институт, представляются приоритетными перед нормами ТК РФ, имея в виду, что защита трудовых прав и законных интересов работников являются целью профсоюзной деятельности и одновременно главной функцией профсоюзов, что вытекает из положения ч.4 ст. 23 Всеобщей декларации прав человека ООН 1948г. ( о праве каждого создавать профессиональные союзы и входить в них для защиты своих интересов) и из аналогичного положения ч.1 ст. 30 Конституции РФ.

Так, способы защиты трудовых прав и свобод работников профсоюзами предусмотрены нормами гл. 58 ТК РФ « Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами».

Профсоюзная защита трудовых прав и законных интересов работников осуществляется, прежде всего, в индивидуальном трудовом правоотношении, , в котором конкретный работник находится под защитой профсоюза. Так, выборный профсоюзный орган принимает обязательное участие в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

При защите трудовых прав и законных интересов работников профсоюзами в формах социального партнёрства в сфере труда следует помнить, что нормы трудового права, относящиеся к институту социального партнёрства в сфере труда, не регулируют напрямую собственно трудовые отношения, а регулируют общественные отношения, возникающие на локальном ( организация), территориальном ( муниципальном образовании), отраслевом ( в отрасли образования), региональном( в субъекте Российской Федерации) и Федеральном ( в целом в Российской федерации) уровнях, направленные на обеспечение защиты трудовых прав и законных интересов работников.

В гл. 58 ТК РФ законодатель выделяет такие важные способы защиты профсоюзами трудовых прав и законных интересов работников как **профсоюзный контроль**  за *соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение условий коллективного договора, соглашений и принятие решений работодателем с учётом мнения профсоюзного органа.*

Статья 22 ТК РФ возлагает на работодателя обязанность, в числе основных, соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров и рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений.

Следует особо отметить, что обеспечение права профсоюзов осуществлять профсоюзный контроль со соблюдением трудового законодательства, является одним из основных принципов правового регулирования.

Право предъявления работодателю требований в порядке ст.195 ТК РФ не принадлежит иному представительному органу работников, а принадлежит профорганам первичной профсоюзной организации.

***Пример из практики.***

Заведующий детским садом обратилась с требованием к работнику кухни написать заявление об увольнении после пройденного медицинского обследования. Обследование показало некоторые отклонения в здоровье сотрудника неинфекционной этиологии и не представляющей угрозы жизни и здоровью детей. Сотрудник обратился за помощью к председателю профкома.

На совещании в горкоме профсоюза была выработана стратегии поведения по конкретному случаю правонарушения. Благодаря грамотной подборке правоустанавливающих документов и переговорному процессу внутри организации руководитель отказался от своего решения уволить сотрудника. Таким образом, вопрос решился в пользу работника образовательного учреждения.

1. **Полномочия Профсоюзов в правотворчестве.**

Главные правотворческие полномочия Профсоюза в области защиты трудовых прав и законных интересов работников основываются на одном из основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений- *сочетании государственного и договорного регулирования этих отношений.*

При **договорном** регулировании трудовых отношений Профсоюзы защищают трудовые права и законные интересы работников в главной форме социального партнёрства в сфере труда- в проведении коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений. «Продуктом» договорного регулирования трудовых отношений служит установление сторонами более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами.

Установление ТК РФ и ФЗ « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях их деятельности» широких правотворческих полномочий Профсоюзов при *государственном регулировании* трудовых отношений следует признать выдающейся прогрессивной чертой отечественного законодательства.

Так, применительно к уровням социального партнёрства в сфере труда выше локального законодатель установил, что проекты законодательных актов, нормативных правовых и иных актов органов исполнительной власти и органов местного самоуправления в сфере труда, а также документы и материалы, необходимые для их обсуждения, направляются на рассмотрение в соответствующие комиссии по регулированию социально-трудовых отношений ( соответствующим профсоюзам).

*На локальном уровне социального партнёрства в сфере труда* действуют «два порядка» учёта мнения выборного профсоюзного органа при принятии локальных нормативных актов.

«Первый порядок» учёта мнения первичной профсоюзной организации установлен в ст.372 ТК РФ. Такой порядок предусмотрен, например, при утверждении правил внутреннего распорядка, а также при составлении графика сменности, когда работодатель учитывает мнение профсоюзного органа в порядке установленном ст. 372 ТК РФ.

«Второй порядок» учёта мнения первичной профсоюзной организации при принятии работодателем локального нормативного акта, законодателем установлен без указания на соблюдение порядка предусмотренного ст. 372 ТК РФ. Такой учёт мнения предусмотрен, в частности, при принятии локального нормативного акта, устанавливающего системы оплаты труда, а также определении размера и порядка дополнительного вознаграждения работникам, за исключением работников, получающих оклад, за нерабочие дни, в которые они не **привлекались к работе.**

1. **Полномочия Профсоюза в правоприменении.**

Применения трудового права тесно связано с обязанностью соблюдать трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права.

Учёт мнения профсоюзного органа происходит в порядке, установленном в ст. 373 ТК РФ, в котором предусмотрено следующее:

* при принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с п.2,3 или 5 ч.1 ст.81 ТК РФ с работником, являющимся членом Профсоюза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения;
* выборный профсоюзный орган в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа рассматривает этот вопрос и направляет работодателю своё мотивированное мнение в письменной форме;
* в случае, если выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трёх рабочих дней проводит с работодателем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При недостижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в первичный профсоюзный орган проекта приказа и копий документа имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда. Государственная инспекция труда в течение десяти дней со дня получения жалобы рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдаёт работодателю выдаёт работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.
* Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющей его интересы первичный профсоюзный орган право обжаловать его увольнение непосредственно в суд, а работодателя- обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

Как у членов выборного профсоюзного органа, принимающих участие в правоприменительной деятельности работодателя, так и у работодателя объективно существуют различные подходы к вопросам применения трудового права в конкретных ситуациях. Возникающие разногласия в этих ситуациях, в свою очередь, требуют эффективной защиты членов выборного профсоюзного органа, являющихся представителями работников данного работодателя. Исходя из того, что Конвенция МОТ 1971 года № 135 о представителях работников, в частности, установлено, что представители работников в организации пользуются эффективной защитой от любого действия, которое может нанести им ущерб, включая увольнение, основанное на их статусе или на их деятельности в качестве представителей работников, или на их членстве в Профсоюзе, или на их участии в профсоюзной деятельности.

Положениям Конвенции МОТ № 135 соответствуют нормы, содержащиеся в главе 58 ТК РФ.

1. **Полномочия Профсоюзов при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.**

Защитная функция Профсоюзовреализуется и в отношениях , связанных с разрешением трудовых споров. Это проявляется, прежде всего*,* в том, что органы, рассматривающие и разрешающие трудовые споры непосредственно в организациях создаются, действуют и принимают решения при непременном участии Профсоюза как социальных партнёров.

Так, инициатором образования КТС , как правило, является выборный орган первичной профсоюзной организации как представительный орган работников. Профсоюзный орган обладает правом выдвижения требований к работодателю, которое работодатель обязан рассмотреть и принять по нему решение( ст. 399,400 ТК РФ). С непременным участием Профсоюзов формируются примирительные органы. Они участвуют в примирительных процедурах ( ст.401-404 ТК РФ). Профсоюзы имеют право с соблюдений требований законодательства объявить забастовку и приступить к ней (ст.409 ТК РФ). Профсоюзный орган, как правило, возглавляет забастовку( Ст. 411 ТК РФ).

До возникновения трудового спора Профсоюзы ведут переговоры по улаживанию разногласий, возникших у работника с работодателем. Перечисленные права Профсоюзы реализуют в интересах представляемых ими работников, в защиту их трудовых прав и законных интересов.

**5.Вывод**

Являясь полноправными социальными партнёрами,руководители учреждений и первичная профсоюзная организация вместе решают вопросы по управлению общеобразовательными организациями.

Профсоюзный комитет используют свои права, предоставленные ему Законом о Профсоюзах, действующим трудовым законодательством. Заключение коллективного договора в учреждениях повышает социальные гарантии и льготы.

Под контролем Профсоюза соблюдение трудового законодательства о приёме на работу, увольнении, переводе на другую работу, ведении трудовых книжек, режиме рабочего времени и времени отдыха, об оплате труда, гарантиях и компенсациях, о выплатах стимулирующего характера работникам образовательных организаций.

Под контролем профсоюзных организаций находится вопрос организации охраны труда, личной безопасности работников и обучающихся, соблюдение санитарно-гигиенического режима, мер противопожарной и электробезопасности, обучение безопасному поведению, знанию норм и правил охраны труда, ведение обязательной документации.

Активная работа Профсоюзного комитета влияет на создание благоприятной психологической обстановки в учебных заведениях, а позитивная атмосфера даёт положительные результаты работы по сплочению коллектива.

**Список литературы.**1. Трудовой кодекс Российской Федерации.

2. Федеральный закон « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях их деятельности».

3. Н.Г.Гладков «Реализация и защита трудовых правЮ свобод и законных интересов работников: настольная книга профсоюзного работника и профсоюзного актива»