

31.03.17

Автор : **Амброзяк Наталья**, юрист

Объединение в профсоюзы является одним из важнейших трудовых прав. Не зря оно даже закреплено в Основном Законе — [Конституции Украины](#) (ч. 3 ст. 36). Но что такое профсоюз: отголоски прошлого или эффективный механизм борьбы за права работников? Зачем он нужен и каков его статус? Об этом и поговорим в сегодняшней статье.

Что же такое профсоюз?

Профессиональный союз (профсоюз) — это добровольная неприбыльная общественная организация, которая объединяет граждан, связанных общими интересами по роду их профессиональной (трудовой) деятельности (обучения) ([ст. 1 Закона № 1045](#)).

Теперь вникнем в суть вопроса. Рассмотрим подробнее статус этой организации.

Статус профессиональных союзов

Из определения, которое мы упомянули выше, можно выделить **первую грань их статуса**. Профсоюз — неприбыльная общественная организация.

Отсюда вывод: вопросы налогообложения, которые возникают у профсоюзов, решаются

по правилам, установленным для неприбыльных организаций. Естественно, со своими особенностями. Подробнее об этом читайте на с. 9

О **второй грани** нам подскажут положения [ст. 11 Закона № 1045](#). В частности, такие организации могут иметь статус первичных, местных, областных, региональных, республиканских и всеукраинских.

[Ст. 11 Закона № 1045](#) закрепляет признаки, которые позволяют отнести ту или иную организацию к определенному уровню. Например, первичные профсоюзы действуют на предприятии (в учебном заведении) или объединяют членов профсоюзов, которые обеспечивают себя работой самостоятельно, работают на разных предприятиях или у физлиц.

Кроме того, несколько профсоюзов могут создавать объединения (советы, федерации, конфедерации и т. д.). Яркий пример — Федерация профсоюзов Украины.

Третья грань статуса — профсоюзы имеют права юрлиц. При этом они приобретаются с момента утверждения устава (положения). Статус юрлица получают также организации профсоюза*, которые действуют на основании его устава.

** Согласно ст. 1 Закона о профсоюзах организации профсоюза — это организационные звенья профсоюза, определенные уставом профсоюза, которые действуют в рамках полномочий, предоставленных уставом и Законом о профсоюзах.*

Однако статус юрлица и легализация не являются обязательными условиями для выполнения профсоюзом своих функций. Такую позицию озвучивает КСУ в п. 3.1 своего *решен*
ия от 18.10.2000 г. № 11-рп/2000.

Итак, со статусом определились. Теперь перейдем к тем, ради кого это все затевается.

Члены профсоюза

Основанием для вступления в первичную организацию будет личное заявление работника. Прием в создаваемый профсоюз осуществляется учредительным собранием.

Однако "бонусы" от участия в этой организации налагают определенные дополнительные обязательства. Речь идет об уплате членских взносов, признании и соблюдении устава организации.

Важно! Членские взносы может удерживать непосредственно из зарплаты и перечислять на счет профсоюза работодатель члена профсоюза. Для этого последнему необходимо всего лишь написать соответствующее заявление.

Но помните, что: **во-первых**, вступление в профсоюзную организацию и выход из нее являются делом добровольным; **во-вторых**, если работник не является (является) членом какой-либо организации, это не может ограничивать его личных (в том числе трудовых) прав; **в-третьих**, уставом (положением) организации могут предусматриваться ограничения относительно двойного членства в профсоюзах.

Легализация профессиональных союзов

Профсоюзы (их объединения) легализируются путем уведомления на соответствие заявленному статусу (всеукраинский, региональный и т. д.).

Легализация профсоюзов и их объединений проводится соответствующим территориальным органом Минюста.

Для прохождения этой процедуры учредители или руководитель выборных органов

подают заявление. К заявлению прилагаются: (1) устав (положение); (2) протокол съезда (конференции, учредительного или общего собрания) членов профсоюза с решением об утверждении устава; (3) сведения о выборных органах; (4) наличие организаций профсоюза в соответствующих административно-территориальных единицах; (5) информация об учредителях объединений.

Далее легализирующий орган анализирует документы на предмет их соответствия действующему законодательству (в том числе [ст. 11 Закона № 1045](#)). Затем орган включает профсоюз (объединение) в реестр объединений граждан и выдает ему свидетельство о легализации с указанием соответствующего статуса.

Легализация проводится в течение месяца.

Обратите внимание:

легализирующий орган не может отказать в легализации профсоюза (объединения профсоюзов)

Если ваши документы не соответствуют требованиям законодательства, госорган имеет право только предложить предоставить дополнительную документацию.

Поскольку непосредственно рядом с работником «живет» первичная профсоюзная организация, обратим внимание на особенности ее создания и функционирования.

Как создается и функционирует первичная профсоюзная организация?

Решение о создании организации на предприятии принимается на собрании (конференции) членов профсоюза или желающих ее создать. Также принимается решение о вхождении первичной организации в определенный профсоюз. Об этом оповещаются территориальные органы последнего или центральный профсоюзный

орган (если местных органов нет).

Затем территориальный (центральный) орган профсоюза принимает решение о включении первичной организации в: (а) состав профсоюза; (б) перечень организационных звеньев профсоюза; (в) состав территориальной организации профсоюза (если таковая имеется).

В результате первичной профсоюзной организации выдается копия соответствующего решения или извлечение из него.

Затем о принадлежности к определенному профсоюзу первичные организации направляют легализирующему госоргану сообщение со ссылкой на свидетельство о легализации профсоюза. Именно на основании свидетельства они будут включены в реестр объединений граждан. Первичные профсоюзные организации также письменно уведомляют работодателя о легализации.

В то же время в уставах некоторых организаций могут устанавливаться дополнительные требования. Например, *п. 1.5 Примерного положения* предусматривается не только письменное уведомление работодателя о легализации организации профсоюза, но и предоставление списка ее членов.

Кроме того, профсоюзы предприятия, действующие на основании своего устава, могут пройти процедуру легализации, о которой мы уже говорили в предыдущем разделе нашей статьи

Первичные профсоюзные организации действуют через выборные органы, созданные согласно уставу (положению). Например, в соответствии с *Примерным положением* высшим органом управления первичной организации является профсоюзное собрание (конференция). Между созывами последнего действует профсоюзный комитет (профком). Также может создаваться ревизионная комиссия.

В организациях, где выборные органы не создаются, действует профсоюзный

представитель (профорганизатор).

Документальная база

Профсоюз руководствуется не только уставом. Существует внушительный перечень нормативно-правовых актов. Часть из них мы уже упомянули.

Предлагаем вам ознакомиться с правами, обязанностями и основными возможностями этих организаций в таблице ниже.

п/п

Нормативно-правовой акт

Вопросы, урегулированные нормативным актом

1

[Конституция Украины](#)

(ч. 3 ст. 36)

Профсоюзы создаются [Коллективным договором Украины](#) на основе свободного выбора их член

2

[Закон о № 1045](#)

Закреплены права профсоюзных организаций представлять и защищать (1) интересы членов профсо

3

[КЗоТ](#)

Урегулированы, в частности: участие профсоюзов в заключении колдоговоров (2)

4

[Закон Украины «О коллективных договорах и соглашениях» от 01.07.93 г. № 3356-XII](#) (далее — Закон № 3356)

Урегулирован порядок участия профсоюзов в заключении колдоговоров

5

[Закон Украины «О социальном диалоге в Украине» от 23.12.2010 г. № 2862-VI](#)

Предусмотрены условия участия профсоюзов в заключении генерального, отраслевых соглаше

6

[Закон Украины «О порядке разрешения коллективных трудовых споров \(конфликтов\)» от 03.03.98 г. № 137/98-ВР](#) (далее — Закон № 137)

Урегулирован порядок разрешения коллективных трудовых споров, в том числе порядок приня

7

[Закон Украины «О профессиональном развитии работников» от 12.01.2012 г. № 4312-VI](#)

Закреплены полномочия по: контролю за соблюдением нормативно-правовых

8

Закон Украины «О занятости населения» от 05.07.2012 г. № 5067-VI

Профсоюзы: (1) консультируют работодателя по вопросам; предо

Закреплено право профсоюзов вносить обязательные для рассмотрения органами исполнителей

9

«Генеральное соглашение (в сфере регулирования трудовых отношений) при (2016) и норм реализации социально

Сторона профсоюзов (1) взяла на себя обязательство: за соблюдение (2) норм трудового законодательства

Некоторые из наиболее значимых полномочий требуют отдельного внимания. Поэтому поговорим о них подробнее.

Заключение колдоговоров и профсоюзы

Профсоюзам в этом процессе отведена очень важная роль. Они, а точнее первичные профсоюзные организации, представляют трудовой коллектив и обязаны отстаивать его интересы.

Поскольку на предприятии может действовать не один профсоюз, здесь будут возникать некоторые процедурные нюансы заключения коллективного соглашения.

В частности, в таком случае организации должны сформировать общий представительский орган.

Обратите внимание: первичная профсоюзная организация, которая отказывается участвовать в общем представительском органе, лишается права представлять интересы работников при заключении коллективного договора.

Если в общем представительском органе есть разногласия по поводу положений колдоговора, в игру вступает общее собрание (конференция) трудового коллектива.

Именно работники в таком случае принимают наиболее подходящий проект договора. Далее трудовой коллектив поручает профсоюзу на его основе провести переговоры и заключить утвержденный общим собранием (конференцией) трудового коллектива договор с работодателем ([ч. 3 ст. 4 Закона № 3356](#)).

В случае, когда на предприятии нет профсоюза, в переговорах участвуют представители работников, которые избираются трудовым коллективом.

Может ли профсоюз препятствовать снижению зарплаты?

Может.

Почему? Все дело в том, что [ст. 97 КЗоТ](#) обязывает работодателя согласовывать формы и системы оплаты труда, нормы труда, расценки, тарифные сетки, ставки, схемы должностных окладов, условия введения и размеры надбавок, доплат, премий, вознаграждений и других поощрительных, компенсационных и гарантийных выплат с профсоюзом, действующим на предприятии.

В целом ситуация может разворачиваться по таким сценариям:

1. Работодатель получает согласие всего трудового коллектива (если зарплата будет снижена всем) или конкретного работника (если ему одному), например, на снижение расценок, ставок, окладов, отмену ежемесячных премий и т. д. Заручившись поддержкой работников, вносит изменения в коллективный договор, другой локальный акт работодателя, регулирующий вопросы оплаты труда, согласованный с профсоюзом.

2. Работодатель прибегает к механизму изменения существенных условий труда (см. [ст. 32 КЗоТ](#)), который не предусматривает получения предварительного согласия работников. Причем такие действия работодатель обязан **согласовать с выборным органом первичной профсоюзной организации**, действующей на предприятии (если его нет на предприятии — с профсоюзным представителем) ([пп. 3, 4 ч. 1 ст. 247 КЗоТ](#)).

«Играя» с существенными условиями труда, следует помнить, что:

во-первых, изменение существенных условий должно быть продиктовано изменениями в организации производства и труда;

во-вторых, необходимо уведомить работников, которых такие перемены коснутся, за два месяца до введения в действие новых условий труда.

Расторжение трудового договора

Законодательство предусматривает ряд ситуаций, когда при увольнении необходимо согласие профсоюза. Этот еще один способ защиты работников от неправомерных действий работодателя.

В частности, профсоюз согласовывает увольнение работников на основании *КЗоТ* (п. 1 (кроме ликвидации предприятия), пп. 2 — 5, 7 ст. 40; пп. 2 и 3 ст. 41).

Порядок получения работодателем «зеленого света» на увольнение следующий.

Профсоюз рассматривает письменное обращение работодателя в 15-дневный срок. Эта процедура должна проводиться в присутствии работника (если он не написал соответствующее заявление).

По желанию работника от его имени может выступать представитель (адвокат). Если работник или его представитель не явился на заседание — оно откладывается в рамках 15-дневного срока. Увольняемый (его представитель) отсутствуют и на следующем заседании? Профсоюз в таком случае может рассматривать вопрос без них.

Внимание! Письменное обращение работодателя, как и отказ профсоюза в увольнении, должны быть обоснованными.

Союз уведомляет работодателя о принятом решении в 3-дневный срок после его принятия. В случае пропуска этого срока считается, что профсоюз дал согласие на расторжение трудового договора.

Работодатель имеет право уволить работника не позднее чем через месяц после получения такого разрешения.

В согласии профсоюза нет необходимости, если:

а) речь идет об увольнении прокуроров, полицейских и работников Национальной полиции, СБУ, Государственного бюро расследований Украины, НАБУ или ГФСУ и его территориальных органов ([ч. 1 ст. 43 КЗоТ](#));

б) есть основания, предусмотренные [ст. 43¹ КЗоТ](#) .

Если расторжение трудового договора с работником проведено без обращения в профсоюз, при возникновении судебного спора, суд останавливает производство, запрашивает согласие у профсоюза и решает дело по сути.

Кроме того, союз может стать инициатором расторжения договора с руководителем предприятия на основании [части первой ст. 45 КЗоТ](#).

Разрешение трудовых споров

Профсоюзные организации имеют право представлять интересы работников как в коллективных, так и в индивидуальных трудовых спорах ([ст. 26 Закона № 1045](#)).

При этом не важно, где будет рассматриваться спор. В частности, согласно [ч. 1 ст. 226 КЗоТ](#) по желанию работника при рассмотрении спора в комиссии по трудовым спорам от его имени может выступать представитель профсоюзного органа.

Не забыл законодатель и о представительстве интересов работника в суде, перед Уполномоченным Верховной Рады Украины по правам человека и в международных судебных учреждениях (например, ЕСПЧ). Такое право за профсоюзами закрепила [часть четвертая ст. 19 Закона № 1045](#)

Для того чтобы работник передал соответствующие полномочия по защите своих интересов, необходимо предоставить представителю профсоюза нотариально удостоверенную доверенность ([ст. 42 ГПКУ](#)).

Если же говорить о коллективных трудовых спорах, то порядок их рассмотрения, как и представительство интересов трудового коллектива профсоюзами, предусмотрен [Законом № 137](#)

Общественный контроль

Положения [Закона № 1045](#) предоставляют право профсоюзам:

а) совершать общественный контроль над выплатой зарплаты, соблюдением трудового законодательства, созданием безопасных и безвредных условий труда и проч.

Обратите внимание: в случае угрозы жизни и здоровью работников профсоюзы могут требовать от работодателя немедленного прекращения работ на рабочих местах, производственных участках, в цехах и иных структурных подразделениях или на предприятии в целом на время, необходимое для устранения угрозы жизни и здоровью работников;

б) проводить независимые экспертизы условий труда, объектов производственного назначения (которые проектируются, строятся или эксплуатируются) на соответствие их нормативке по вопросам охраны труда, участвовать в расследовании причин несчастных случаев и профзаболеваний на производстве и давать свои выводы о них.

Для проведения общественного контроля профсоюзы могут создавать службы правовой помощи и соответствующие инспекции (комиссии).

Кроме того, уполномоченные представители союзов имеют право вносить работодателям представления об устранении нарушений трудового законодательства. Такие обращения являются обязательными к рассмотрению.

Срок на предоставление ответа — один месяц.

Если работодатель проигнорировал обращение профсоюза или дал

неаргументированный ответ, то действия или бездействие должностных лиц нанимателя будут обжалованы в суде.

Ликвидация и реорганизация

Работодатель планирует увольнение работников по причине экономического, технологического, структурного или аналогичного характера? Ликвидируется? Собрался проводить реорганизацию? Происходит смена формы собственности предприятия?

В таком случае он должен заблаговременно (не позднее чем за 3 месяца до намеченных увольнений) предоставить первичным профсоюзным организациям информацию о таких мероприятиях. В частности, о причинах и сроках увольнений, количестве и категориях работников, которых это может касаться. Кроме того, провести консультации с профсоюзами о мерах по предупреждению или сведению количества увольнений к минимуму или смягчению неприятных их последствий.

Итак, профсоюз на нормативно-правовом уровне обладает значительными полномочиями для эффективной защиты прав работников. Законодатель со своей стороны сделал все, что от него зависело. Теперь дело за малым — воплощать все эти возможности на практике. Уверены, что сегодняшний номер вам в этом поможет.

А далее вас ждут налогово-учетные особенности функционирования профсоюзов.

Другие материалы из "Налоги и бухгалтерский учет", 2017, № 26:

[Профсоюз как неприбыльная организация](#)

[Бухучет в профсоюзе](#)

[Выплаты членам профсоюза: общие правила налогообложения](#)

[Отдыхаем и путешествуем вместе с профсоюзом](#)

[Материальная помощь членам профсоюза: получите и распишитесь](#)

[«Если в профсоюзе ты, все исполнятся мечты!»: подарки членам профсоюза](#)

[Профсоюзный работник и выплаты от профсоюза](#)

[Профсоюз и депозит: «дружба навек»](#)

[Текущий счет для первичной организации](#)