



Вас проверяет  
профсоюз

**С последнее время все чаще можно услышать о проводимом профсоюзами общественном контроле за соблюдением законодательства о труде. Что это за контроль? Каковы полномочия представителей профсоюзов? Чего ждут они от работников кадровых служб проверяемых организаций? Мы попросили рассказать об этом компетентного представителя Федерации профсоюзов Беларуси.**

## **Кто может прийти с профсоюзной проверкой**

**П**равом осуществления общественного контроля за соблюдением нанимателем, собственником или уполномоченным им органом управления законодательства Республики Беларусь о труде (далее — общественный контроль) наделен достаточно широкий круг представителей Федерации профсоюзов Беларуси (далее — ФПБ). Это правовые (главные правовые) инспекторы труда правовой инспекции ФПБ, объединяющей правовые инспекции труда профсоюзов (в настоящее время полномочиями правовых (главных правовых) инспекторов труда ФПБ наделено более 100 профсоюзных юристов), руководители и уполномоченные в установленном порядке представители ФПБ, ее организационных структур (областных и Минского городского объединений профсоюзов), членских организаций ФПБ и их организационных структур (областных и районных комитетов, первичных организаций). Они могут проверять организации и индивидуальных предпринимателей независимо от того, есть ли среди их работников члены профсоюза.

Основными нормативными правовыми актами, регламентирующими общественный контроль за соблюдением нанимателями законодательства о труде, являются:

- *Трудовой кодекс Республики Беларусь;*
- *Закон Республики Беларусь «О профессиональных союзах»;*
- *Указ Президента Республики Беларусь от 19 июля 2005 г. № 327 «О дополнительных мерах по защите трудовых, социально-экономических прав и интересов работников»;*
- *Порядок осуществления профсоюзами общественного контроля за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде, утвержденный постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 23 октября 2000 г. № 1630;*
- *Правила государственного общественного контроля за своевременностью выплаты заработной платы, утвержденные постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 17 сентября 1999 г. № 119.*



**Валерий Петрович  
БУЛГАКОВ**

*Начальник главного правового управления аппарата Совета Федерации профсоюзов Беларуси, главный правовой инспектор труда ФПБ*

## Что подтверждает полномочия на проверку

Для подтверждения своих полномочий на осуществление общественного контроля правовому инспектору труда или специально уполномоченному представителю профсоюза достаточно предъявить удостоверение установленной формы, а профсоюзному руководителю — служебное удостоверение или выписку из решения об избрании на данную профсоюзную должность.

Какого-либо специального предписания на проведение проверки в определенное время в данной организации представителям профсоюзов не требуется. Для координации работы по общественному контролю такие предписания могут оформляться профсоюзными руководителями или вышестоящими профсоюзными органами.

Представители профсоюзов, планируя проверку, обычно согласовывают конкретное

время ее проведения с руководством и кадровой службой проверяемой организации.

Профсоюзные проверяющие не обязаны оставлять в книге учета проверок (ревизий) записи о проведенной проверке. В данной книге ведется учет проверок, осуществляемых контролирующими органами, которые в своей деятельности руководствуются Порядком организации и проведения проверок (ревизий) финансово-хозяйственной деятельности и применения экономических санкций, утвержденным Указом Президента Республики Беларусь от 15 ноября 1999 г. № 673. Проверки, проводимые профсоюзами в рамках общественного контроля, не регулируются данным правовым актом, так как не направлены на контроль финансово-хозяйственной деятельности.

## В связи с чем проводится проверка

Проверка может быть организована по одному из следующих оснований.

Прежде **всего**, организацию могут включить в план проведения проверок соблюдения нанимателями законодательства о труде, утверждаемый на календарный период вышестоящими профсоюзными органами. Так, на первое полугодие 2006 г. Президиумом Совета ФПБ утверждены план работы правовой инспекции труда ФПБ, включающий касающиеся проверок **разделы**, специальный и план-график осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде в

организациях негосударственной формы собственности.

По указанию ФПБ или ее членских организаций практикуются тематические проверки, например, по вопросам соблюдения законодательства о выплате заработной платы, соблюдения трудового законодательства нанимателями частной формы собственности или проверки в рамках мониторинга применения контрактной формы найма.

Довольно часто представители профсоюза приходят с проверкой в связи с поступлением от работников информации о нарушениях трудового законодательства в данной организации.

## Полномочия проверяющих

Представители профсоюзов не обладают такими широкими правами, как работники департамента государственной инспекции труда или прокуратуры, но и на недостаток полномочий пожаловаться не могут. Им вполне достаточно правомочий для того, чтобы выявить нарушение и обеспечить его устранение, защитив тем самым трудовые права работников.

Для эффективной и качественной проверки соблюдения законодательства о труде Порядок осуществления профсоюзами общественного контроля за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде,

утвержденный постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 23 октября 2000 г. № 1630, с изменениями и дополнениями (далее — Порядок), наделяет представителей профсоюза правом беспрепятственно посещать организации, запрашивать и получать там документы, сведения и иную информацию по вопросам, относящимся к предмету общественного контроля.

*Выявив нарушение законодательства о труде, проверяющий может:*

\* выдать представление об устранении нарушений;

\* потребовать от нанимателя (путем выдачи представления) отстранения от работы работников в **случаях**, предусмотренных законодательством, например, не прошедших в установленном порядке проверку знаний, обучение и (или) инструктаж по охране труда либо медицинский осмотр;

\* установить факт нарушения нанимателем законодательства о труде или трудового договора, дающий право работнику требовать досрочного расторжения срочного трудового договора (контракта);

\* в случае несоответствия трудового договора (контракта) законодательству потребовать от нанимателя в интересах работника изменить условия трудового договора (контракта);

\* по просьбе членов профсоюзов подать в суд иски в защиту их трудовых и социально-экономических прав;

\* предпринять иные предусмотренные законодательством, коллективными договорами и соглашениями действия по защите трудовых и социально-экономических прав и интересов работников.

Профсоюзные представители осуществляют не государственный, а общественный **контроль**, задача которого — не наказание нанимателя, а помощь работнику. Вместе с тем, не привлекая непосредственно нарушителей трудового законодательства к юридической ответственности, они вправе обращаться с требованиями к соответствующим органам о привлечении к такой ответственности **нанимателей**, виновных в нарушении законодательства о труде. При необходимости представитель профсоюза вправе обратиться в органы государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и для принятия других **мер** по выявленным нарушениям.

## К чему быть готовым

За 2005 г. представителями профсоюзов проверено 9 363 организации. По результатам проверок выдано 3 438 представлений с указанием 13 211 подлежащих устранению нарушений законодательства о труде.

Проверки проводятся по всем направлениям реализации норм трудового права, где существует возможность ущемления прав работников. Среди таких направлений достаточно перечислить **следующие**:

⇒ **соответствие трудовому законодательству основных локальных нормативных актов**: наличие правил внутреннего трудового распорядка, их соответствие Типовым правилам внутреннего трудового **распорядка**; участие профсоюза в их утверждении, ознакомление с ними под роспись каждого работника при приеме на работу; наличие штатного расписания, соответствие наименования **должностей**, профессий в нем классификаторам и справочникам; наличие должностных инструкций для руководителей и специалистов; наличие графика отпусков, своевременно составленного и согласованного с профсоюзом; соответствие норм коллективного договора законодательству, Генеральному, **тарифному**, местному соглашениям; наличие росписей, подтверждающих ознакомление работников с коллективным договором, и т. д.;

⇒ **надлежащее оформление трудовых отношений**: наличие письменных трудовых договоров (контрактов), их соответствие установ-

ленным формам; обоснованность заключения срочных трудовых договоров; соблюдение порядка установления предварительного испытания; правильность ведения трудовых книжек работников и личных карточек формы Т-2;

⇒ **соблюдение законодательства о заработной плате**: размер не ниже минимальной заработной платы; выплата в установленные сроки и размерах (с установленной периодичностью), в том числе при уходе в отпуск и при увольнении; указание размера тарифной ставки (оклада) в трудовом договоре; компенсация за работу **сверхурочно**, в государственные праздники, праздничные и выходные дни; доплаты за работу в ночное время; соблюдение иных государственных гарантий в области оплаты труда;

⇒ **предоставление дополнительных гарантий отдельным категориям работников**: несовершеннолетним, женщинам и работникам, имеющим семейные обязанности (отцам, другим родственникам ребенка, опекунам (попечителям), а также работникам, совмещающим работу с обучением;

⇒ **законность перевода, перемещения работников, изменения им существенных условий труда, временного перевода в связи с производственной необходимостью и в случае простоя**;

⇒ **соблюдение режима рабочего времени**: сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников; законность привлечения работников к сверх-

урочным работам и работам в государственные праздники, праздничные и выходные дни;

⇒ *законность увольнения работников*: наличие основания для увольнения; соблюдение порядка расторжения трудового договора; наличие в установленных законодательством случаях уведомления или согласия профсоюза; соответствие формулировки приказа об увольнении законодательству;

⇒ *порядок предоставления ежегодных трудовых отпусков*: наличие графиков отпусков; соблюдается ли порядок предоставления трудовых отпусков за первый рабочий год и продолжительность отпусков; уведомляются ли работники о времени начала трудового отпуска не позднее чем за 15 календарных дней;

правильно ли производятся замена отпуска денежной компенсацией и разделение трудового отпуска на части; имеется ли письменное согласие работников в случае их отзыва из отпуска; имеется ли задолженность по отпуску;

⇒ *соблюдение законодательства при привлечении работников к дисциплинарной ответственности за нарушения трудовой дисциплины*: наличие письменного объяснения нарушителя; соблюдение сроков применения дисциплинарного взыскания; соответствие меры дисциплинарного взыскания мерам, установленным законодательством;

⇒ *законность привлечения работников к материальной ответственности*.

## Проверяющий ушел, представление осталось

По итогам проверки, обнаружившей в организации нарушения законодательства о труде, представитель профсоюза оформляет представление установленной формы.

*В представлении должны быть указаны:*

- ✓ место и дата его выдачи;
- ✓ наименование **нанимателя**, собственника или уполномоченного им органа управления, которому вручается представление;
- ✓ содержание нарушений (в чем они выразились и какие конкретно нормы законодательства нарушены);
- ✓ предложения по их устранению и сроки **устранения**, которые, как правило, устанавливаются в пределах сроков, отведенных на рассмотрение представления;
- ✓ адрес, по которому следует сообщить об устранении нарушений.

Представления правовых инспекторов труда профсоюзов являются обязательными для исполнения, а представления иных представителей профсоюзов — для рассмотрения (п. 6 Порядка).

Наниматель обязан рассмотреть представление и в месячный срок со дня его получения письменно уведомить профсоюз о результатах этого рассмотрения. Представление о нарушениях, допущенных при прекращении трудового договора с работником, должно быть рассмотрено в пятидневный срок (п. 6 Порядка), чтобы работник успел реализовать свое право на обращение в суд.

При необходимости, например, при отказе от исполнения или просрочке исполнения представления представитель **профсоюза**, выдавший представление, вправе направить его в органы

государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде — департамент государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь или в органы прокуратуры (п. 6 Порядка).

Порядок не лишает права апеллировать и нанимателя к государству. Если он не согласен с содержанием представления, то вправе обратиться в указанные органы государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде с просьбой о проверке обоснованности требований, содержащихся в обязательном для исполнения представлении. Однако такое обращение не приостанавливает установленного для устранения нарушений срока.

Представители профсоюзов осуществляют контроль за выполнением выданных ими представлений как по поступающей от нанимателей информации об устранении нарушений, так и путем проведения повторных проверок.

В заключение следует еще раз отметить, что представители профсоюзов проводят проверки не ради галочки в отчетности или применения штрафных санкций. Цель их появления в организации — защита трудовых прав и интересов работников. Там, где работники кадровых служб с пониманием относятся к этой цели, профсоюзная проверка помогает им устранить несущественные нарушения непосредственно в ходе проверки, наладить работу на проблемных участках, в беспорядочном порядке восстановить нарушенные права работников и избежать ответственности, которая могла бы наступить после проведения **проверки** соответствующими государственными структурами.