

Понятие и компетенция представителей работников



Юлия Чумаченко,
юрист

Представителями работников, согласно пункту 60 статьи 1 Трудового кодекса Республики Казахстан от 15 мая 2007 года (далее – ТК РК), являются органы профессиональных союзов, их объединений и (или) иные уполномоченные работниками физические и (или) юридические лица.

Таким образом, в качестве представителей работников может выступать не только профсоюзная организация, но и в ее отсутствие работниками могут быть назначены один представитель или несколько представителей из числа работников, либо право представлять интересы работников перед работодателем в предусмотренных законодательством случаях может быть предоставлено какой-либо общественной организации. Главная цель при назначении представителей работников – доверие к этим людям со стороны работников и их полная независимость от бизнес-интересов работодателя, возможность объективного принятия решения с учетом интересов именно работников.

Казахстанским законодательством предписано участие представителей работников в решении следующих вопросов:

1) Работники имеют право участвовать через своих представителей в коллективных переговорах и в разработке проекта коллективного договора (статья 22 ТК РК);

2) Работодатель обязан предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, заключения коллективных договоров, а также контроля за их выполнением; рассматривать предложения представителей работников, вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор (статья 23 ТК РК);

3) Работодатель обязан беспрепятственно допускать представителей работников для проведения проверок состояния безопасности, условий и охраны труда в организации и соблюдения законодательства Республики Казахстан о безопасности и охране труда, а также для расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (статья 23 ТК РК);

4) В связи с изменениями в организации производства, в том числе при реорганизации, и (или) сокращением объема работ у работодателя допуска-

ется изменение условий труда работника при продолжении им работы по должности, специальности или профессии соответствующей квалификации, обусловленной трудовым договором. Об изменении условий труда работодатель должен письменно предупредить работника и (или) его представителей не позднее чем за один месяц. В случае, если вышеуказанные обстоятельства могут повлечь сокращение численности или штата работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения представителей работников вводить режим неполного рабочего времени. Отмена режима неполного рабочего времени, которая может повлечь сокращение численности или штата работников, производится работодателем с учетом мнения представителей работников (статья 48 ТК РК);

5) в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке должны входить представители работников (статья 56 ТК РК);

6) правила трудового распорядка утверждаются работодателем по согласованию с представителями работников (статья 69 ТК РК);

7) работодатель, наложивший на работника дисциплинарное взыскание, вправе снять его досрочно по собственной инициативе, просьбе работника или его непосредственного руководителя, ходатайству представителя работников (статья 75 ТК РК);

8) при сменной работе продолжительность рабочей смены, переход из одной рабочей смены в другую устанавливаются графиками сменности, утвержденными работодателем по согласованию с представителем работников (статья 84 ТК РК);

9) порядок работы при суммированном учете рабочего времени, категории работников, для которых устанавливается суммированный учет рабочего времени, определяются актом работодателя с учетом мнения представителей работников (статья 86 ТК РК);

10) на работах, где по условиям производства предоставление перерыва невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время в специально оборудованном месте. Перечень таких работ, порядок и место для отдыха и приема пищи устанавливаются коллективным договором или актами работодателя, изданными по согласованию с представителями работников (статья 93 ТК РК);

11) на отдельных видах работ работникам предоставляются внутрисменные перерывы, обусловленные технологией и организацией производства и труда, которые включаются в рабочее время. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов определяются коллективным договором или актами работодателя, принятыми по согласованию с представителями работников (статья 94 ТК РК);

12) работникам, занятым на непрерывных производствах или на производствах, остановка работы которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим условиям или вследствие необходимости постоянного непрерывного обслуживания населения, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно работникам (группе работников) согласно графикам сменности, утвержденным актами работодателя, принятыми по согласованию с представителями работников (статья 96 ТК РК);

13) разработка, введение новых, замена и пересмотр действующих норм труда производятся работодателем по согласованию с представителями работников с учетом типовых норм и нормативов по труду (статья 117 ТК РК);

14) работодатель обязан возместить работнику не полученную им заработную плату и иные причитающиеся ему выплаты в случае незаконного перевода на другую работу, недопущения работника к рабочему месту, одностороннего изменения условий трудового договора, отстранения от работы, необоснованного расторжения трудового договора. Трудовым, коллективным

договорами, актами работодателя, согласованными с представителями работников, могут быть установлены дополнительные случаи возмещения работодателем ущерба, причиненного незаконным лишением работника возможности трудиться (статья 162 ТК РК);

15) трудовой спор рассматривается согласительной комиссией, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласие при непосредственных переговорах с работодателем (статья 173 ТК РК);

16) работодатель обязан проводить с участием представителей работников периодическую, не реже чем один раз в пять лет, аттестацию производственных объектов по состоянию условий труда, а также обязательную аттестацию после реконструкции, модернизации, установления новой техники или технологии в соответствии с правилами, утвержденными уполномоченным государственным органом по труду (статья 317 ТК РК);

17) при несчастном случае на производстве наряду с другими лицами работодатель обязан немедленно, по форме, установленной уполномоченным государственным органом по труду, уведомить об этом представителей работников, которые также включаются в состав комиссии по расследованию несчастного случая (статьи 323 и 324 ТК РК);

18) плановая проверка работодателя по вопросам соблюдения трудового законодательства Республики Казахстан может проводиться инспектором труда комплексно, совместно с другими контролирующими органами и представителями работников (статья 334 ТК РК).

Из предложенной выше информации следует, что ряд актов работодателя принимается им по согласованию с представителями работников, а именно, следующие акты:

- о введении режима неполного рабочего времени и его отмене;
- об утверждении графиков сменности;
- правила трудового распорядка;
- об утверждении порядка работы при суммированном учете рабочего времени, категорий работников, для которых устанавливается суммированный учет рабочего времени;
- об утверждении перечня работ, при которых отдых и прием пищи в связи с условиями производства осуществляется в рабочее время в специально отведенном месте, порядка и места для отдыха и приема пищи при осуществлении таких работ;
- об утверждении перечня работ, на которые предоставляются внутрисменные перерывы, включаемые в рабочее время, продолжительности и порядке предоставления таких перерывов;
- о введении новых, замене и пересмотре действующих норм труда;
- об установлении дополнительных случаев возмещения работодателем ущерба, причиненного незаконным лишением работника возможности трудиться.

Порядок согласования таких актов установлен статьей 12 ТК РК и заключается в следующем.

Перед изданием акта работодатель представляет его проект и обоснование по нему в комиссию, образованную на равноправной основе из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон – работодателя и работников.

Проект акта работодателя обсуждается в комиссии не более трех рабочих дней со дня его представления. Решения комиссии оформляются протоколом, в котором указывается согласие (несогласие) с проектом акта работодателя представителей работников, при наличии излагаются их предложения.

В случае, если мнение представителей работников не содержит согласия с проектом акта работодателя либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель:

1) при согласии издает акт, измененный с учетом предложений представителей работников;

2) при несогласии вправе провести дополнительные консультации с представителями работников либо издать акт в предложенной им редакции.

При недостижении согласия по проектам актов работодателя возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель вправе принять нормативный акт.

При издании работодателем акта без учета предложений полностью либо в части представители работников вправе начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном законодательством.

Таким образом, все акты (приказы, положения, инструкции, и т. д.), которые в соответствии с требованиями ТК РК подлежат согласованию с представителями работников, будут легитимными только при условии, что они пройдут все вышеуказанные этапы согласования, и результаты такого согласования будут оформлены документально (протоколом заседания комиссии, содержащим решение о согласии с проектом акта, и, если согласие не достигнуто, то дополнительно протоколом разногласий, подписанным всеми членами комиссии).

В завершении отметим, что законодательство (статья 270 ТК РК) предоставляет представителям работников следующие полномочия:

1) представлять и защищать социально-трудовые права и интересы работников;

2) вести с работодателем коллективные переговоры по разработке проектов и заключению соглашений, коллективных договоров, получать в этих целях необходимую информацию по вопросам трудовых отношений;

3) участвовать в решении вопросов социально-экономического развития, предусмотренных в соглашениях или коллективных договорах;

4) осуществлять в порядке, установленном настоящим Кодексом, общественный контроль;

5) взаимодействовать с государственными инспекторами уполномоченного государственного органа по труду по вопросам нарушений трудового законодательства;

6) в соответствии с соглашениями и коллективными договорами посещать рабочие места для изучения и принятия мер по обеспечению нормальных условий труда;

7) принимать участие в работе консультативно-совещательных органов по разработке и рассмотрению проектов законодательных актов, программ, связанных с трудовыми отношениями и социально-экономическими вопросами;

8) участвовать в урегулировании трудовых споров между работником и работодателем;

9) проводить собрания, шествия, митинги, пикеты, забастовки в порядке, предусмотренном законодательством Республики Казахстан.

При этом воспрепятствование работодателями осуществлению полномочий представителями работников не допускается.