



Право профсоюзов на информацию



Право профсоюзов на информацию

Практическое пособие по предоставлению профсоюзам информации призвано помочь профсоюзным работникам и профактиву разобраться с тем, какими правами они обладают при применении режима коммерческой тайны и защите персональных данных, чтобы максимально обеспечить защиту прав и законных интересов членов профсоюзов и других работников в сфере социально-трудовых отношений.





СОДЕРЖАНИЕ

Правовой режим предоставления информации работодателем профсоюзу, устанавливаемый Федеральным законом “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности” и Трудовым кодексом РФ.

3

Положения рекомендации МОТ N 129 от 28.06.67 о связях между администрацией и трудящимися на предприятии, применимые к предоставлению информации профсоюзам.

4

Предоставление информации работодателем профсоюзу и коммерческая тайна.

5

Особенности права профсоюза на информацию при передаче персональных данных работников.

7

"Солидарность Плюс" - твоя газета!

10

Твое видео!

11

Твоя поддержка!

12





Правовой режим предоставления информации работодателем профсоюзу, устанавливаемый Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и Трудовым кодексом РФ.

Для осуществления своей уставной деятельности профсоюзы вправе бесплатно и беспрепятственно получать от работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций) информацию по социально-трудовым вопросам.

Профсоюзные органы имеют право обсуждать полученную информацию с приглашением представителей работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), органов управления организацией, органов государственной власти и органов местного самоуправления (ст. 17 Закона "О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности").

Профсоюзы вправе участвовать в рассмотрении органами государственной власти, органами местного самоуправления, а также работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), другими общественными объединениями своих предложений (ст. 11 Закона "О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности").

В соответствии с ч.1 ст. 53 Трудового кодекса РФ, основными формами участия работников в управлении организацией являются:

- 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;
- иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, локальными нормативными актами.

Часть 2. ст. 53 Трудового кодекса, предусматривает, что 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, предус-





мотренным Трудовым кодексом, 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.

Положения рекомендации МОТ N 129 от 28.06.67 о связях между администрацией и трудящимися на предприятии, применимые к предоставлению информации профсоюзам.

В рекомендации МОТ № 129 предусматривается, что предприниматели и их организации, а также трудящиеся и их организации должны в своих общих интересах признать важность атмосферы взаимопонимания и доверия на предприятии, которая благотворна как для эффективной деятельности предприятия, так и для чаяний трудящихся. Создание такой атмосферы должно облегчаться путем быстрого распространения и обмена возможно более полной и объективной информацией по различным аспектам жизни предприятия и социальных условий трудящихся. С целью создания такой атмосферы администрация должна после консультации с представителями трудящихся принять соответствующие меры для применения эффективной политики связей с трудящимися и их представителями.

Администрация должна предоставлять информацию относительно следующих вопросов:

- а) общие условия занятости, включая условия найма, перевода и увольнения;
- б) описание обязанностей, подлежащих исполнению на различных работах, и место конкретной работы в структуре предприятия;
- в) возможности профессионального обучения и перспективы продвижения по работе на предприятии;
- г) общие условия труда;
- д) правила техники безопасности и гигиены труда и инструкции по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний;
- е) процедуры, установленные для рассмотрения жалоб, а также правила и практика, регулирующие их применение, и условия, дающие право прибегать к ним;
- ж) социально — бытовое обслуживание персонала (медицинское обслуживание, здравоохранение, столовые, жилищные условия, условия отдыха, условия для хранения сбережений и банковское обслуживание и т.д.);
- з) системы социального обеспечения или социальной помощи, существующие на предприятии;
- и) положения национальных систем социального обеспечения, распространяющиеся на трудящихся в силу того, что они работают на предприятии;





- к) общее положение предприятия и перспективы или планы его дальнейшего развития;
- л) разъяснение решений, которые могут прямо или косвенно повлиять на положение трудящихся на предприятии;
- м) методы консультаций, дискуссий и сотрудничества между администрацией и ее представителями, с одной стороны, и трудящимися и их представителями, с другой.

Предоставление информации работодателем профсоюзу и коммерческая тайна.

Понятие “коммерческая тайна” определяется в положениях Федерального Закона “О коммерческой тайне”.

В соответствии со ст. 3 указанного Закона коммерческая тайна — режим конфиденциальности информации, позволяющий ее обладателю при существующих или возможных обстоятельствах увеличить доходы, избежать неоправданных расходов, сохранить положение на рынке товаров, работ, услуг или получить иную коммерческую выгоду.

Информация, составляющая коммерческую тайну (секрет производства), — сведения любого характера (производственные, технические, экономические, организационные и др.), в т.ч. о результатах интеллектуальной деятельности в научно-технической сфере, а также сведения о способах осуществления профессиональной деятельности, которые имеют действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности их третьим лицам, к которым у третьих лиц нет свободного доступа на законном основании и в отношении которых обладателем таких сведений введен режим коммерческой тайны.

Информация, в отношении которой работодателем устанавливаются меры по защите конфиденциальности, в частности информация о перспективах развития организации, планируемых контрактах, сделках, прибыли и убытках, относится к разряду сведений, составляющих коммерческую тайну.

Профессиональные союзы и их органы не имеют возможности начать коллективные переговоры, разрабатывать проекты коллективных договоров, не владея подобной информацией. Так, возможность включения в коллективный договор положений, касающихся предоставления работникам определенных льгот и преимуществ, напрямую зависит от прибыльной работы организации, планируемой прибыли и проч.

При предоставлении профессиональному союзу сведений, составляющих служебную или коммерческую тайну, с уполномоченным представителем может заключаться договор о неразглашении полученных сведений. И в том случае, если будет доказано, что убытки для организации возникли в связи с неправомерными действиями профсоюзного органа, разгласившего коммер-





ческую тайну, такой орган может быть привлечен к установленной законом ответственности.

Отнесение сведений к разряду служебной или коммерческой тайны не может служить основанием для отказа профессиональному союзу в предоставлении информации.

Законодатель установил ответственность работодателя за непредоставление информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения.

Непредоставление работодателем или лицом, его представляющим, в срок, установленный законом, информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от 1 до 3 тыс. руб. (ст. 5.29 КоАП).

Сведения, которые не могут составлять коммерческую тайну

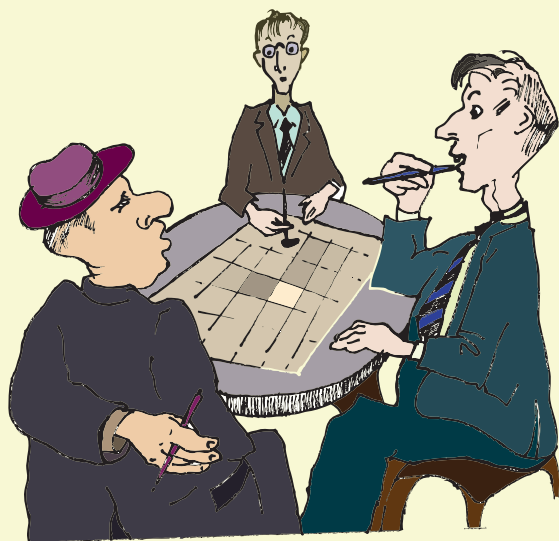
Режим коммерческой тайны не может быть установлен лицами, осуществляющими предпринимательскую деятельность, в отношении следующих сведений:

1) содержащихся в учредительных документах юридического лица, документах, подтверждающих факт внесения записей о юридических лицах и об индивидуальных предпринимателях в соответствующие государственные реестры;

2) содержащихся в документах, дающих право на осуществление предпринимательской деятельности;

3) о составе имущества государственного или муниципального унитарного предприятия, государственного учреждения и об использовании ими средств соответствующих бюджетов;

4) о загрязнении окружающей среды, состоянии противопожарной безопасности, санитарно-эпидемиологической и радиационной обстановке, безопасности пищевых продуктов и других факторах, оказывающих негативное воздействие на обеспечение безопасного функционирования производственных объектов, безопасности каждого гражданина и безопасности населения в целом;





5) о численности, о составе работников, о системе оплаты труда, об условиях труда, в том числе об охране труда, о показателях производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, и о наличии свободных рабочих мест;

6) о задолженности работодателей по выплате заработной платы и по иным социальным выплатам;

7) о нарушениях законодательства Российской Федерации и фактах привлечения к ответственности за совершение этих нарушений;

8) об условиях конкурсов или аукционов по приватизации объектов государственной или муниципальной собственности;

9) о размерах и структуре доходов некоммерческих организаций, о размерах и составе их имущества, об их расходах, о численности и об оплате труда их работников, об использовании безвозмездного труда граждан в деятельности некоммерческой организации;

10) о перечне лиц, имеющих право действовать без доверенности от имени юридического лица;

11) обязательность раскрытия которых или недопустимость ограничения доступа к которым установлена иными федеральными законами.

Особенности права профсоюза на информацию при передаче персональных данных работников.

В соответствии со ст. 3 Закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ “О персональных данных”, персональные данные — это любая информация, относящаяся к определенному или определяемому на основании такой информации физическому лицу (субъекту персональных данных), в т.ч. его фамилия, имя, отчество, год, месяц, дата и место рождения, адрес, семейное, социальное, имущественное положение, образование, профессия, доходы, другая информация.

Статья 85 ТК РФ дает следующее определение персональных данных.

Персональные данные работника — информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника.

Согласно статье 88 ТК РФ, при передаче персональных данных работника работодатель должен передавать персональные данные работника представителям работников в порядке, установленном Трудовым Кодексом и иными федеральными законами, и ограничивать эту информацию только теми персональными данными работника, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций.

Согласно общему правилу, закрепленному в ч. 1 ст. 6 Закона “О персональных данных”, обработка персональных данных может осуществляться оператором с согласия субъектов персональных данных. Учитывая, что обработка





персональных данных включает действия по их передаче (а оператором является работодатель) то эти данные могут быть переданы профсоюзу также с согласия работника.

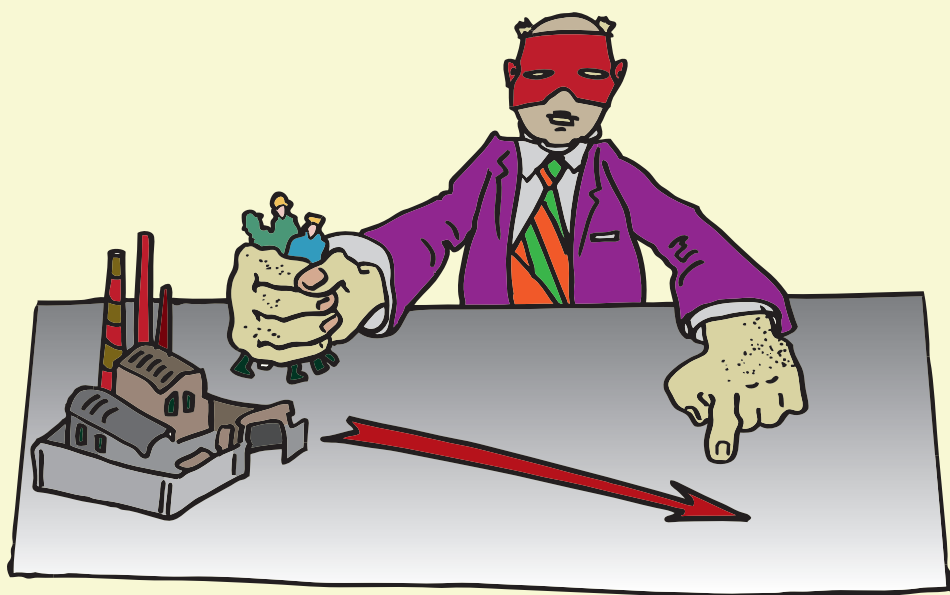
Согласие на передачу персональных данных дается в письменной форме, определенной ч. 4 ст. 9 Закона “О персональных данных”.

При передаче персональных данных работника — члена профсоюза в связи с решением вопроса о его увольнении в соответствии с п. п. 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 ТК соответствующему выборному органу первичной профсоюзной организации работодатель представляет проект приказа, а также копии только тех документов, которые являются основанием для расторжения трудового договора.

Необходимо обратить внимание на ряд положений ст. 86 ТК РФ, закрепляющей общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты.

В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина работодатель и его представители при обработке персональных данных работника обязаны соблюдать следующие общие требования:

— обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества;





— при определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника работодатель должен руководствоваться Конституцией Российской Федерации, Трудовым Кодексом и иными федеральными законами;

— работодатель не имеет права обрабатывать персональные данные работника о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни. В случаях, непосредственно связанных с вопросами трудовых отношений, в соответствии со статьей 24 Конституции Российской Федерации работодатель вправе обрабатывать данные о частной жизни работника только с его письменного согласия;

— работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом или иными федеральными законами;

— работодатели, работники и их представители должны совместно вырабатывать меры защиты персональных данных работников.

Согласно ст. 89 Трудового кодекса РФ, в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, работники имеют право на:

— полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных;

— свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;

— определение своих представителей для защиты своих персональных данных;

— доступ к относящимся к ним медицинским данным с помощью медицинского специалиста по их выбору;

— требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований настоящего Кодекса или иного федерального закона. При отказе работодателя исключить или исправить персональные данные работника он имеет право заявить в письменной форме работодателю о своем несогласии с соответствующим обоснованием такого несогласия. Персональные данные оценочного характера работник имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения;

— требование об извещении работодателем всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные работника, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях;

— обжалование в суд любых неправомерных действий или бездействия работодателя при обработке и защите его персональных данных.





"Солидарность Плюс" - твоя газета!

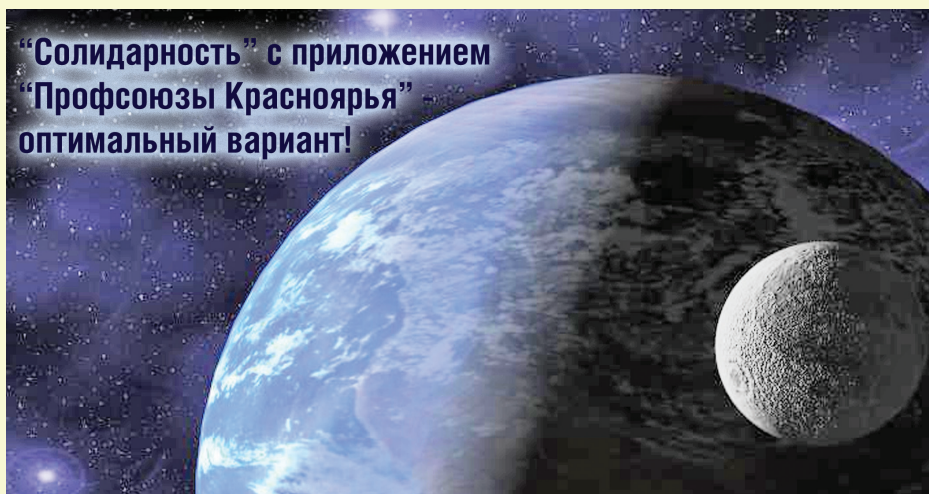
"Солидарность + Профсоюзы Красноярья" — это тандем центральной профсоюзной газеты и регионального приложения, проверенный временем, заслуживший признание членов профсоюзов Красноярского края. Это оптимальный вариант профсоюзного издания.

Газета "Солидарность" с региональной вставкой "Профсоюзы Красноярья" это:

- сочетание "центральной" и местной информации;
- соответствие Концепции информационной политики и решениям Федерации независимых профсоюзов России;
- реальный информационный ресурс объединяющий профсоюзы России;
- возможность полного и неискаженного выражения мнения и позиции профсоюзов края;
- "полноценная" газета (24 полосы);
- снижение подписной цены;
- существенное увеличение тиража "Солидарности" в регионе;
- соответствие современным тенденциям издания и распространения СМИ;
- возможность целевого использования профсоюзных взносов;

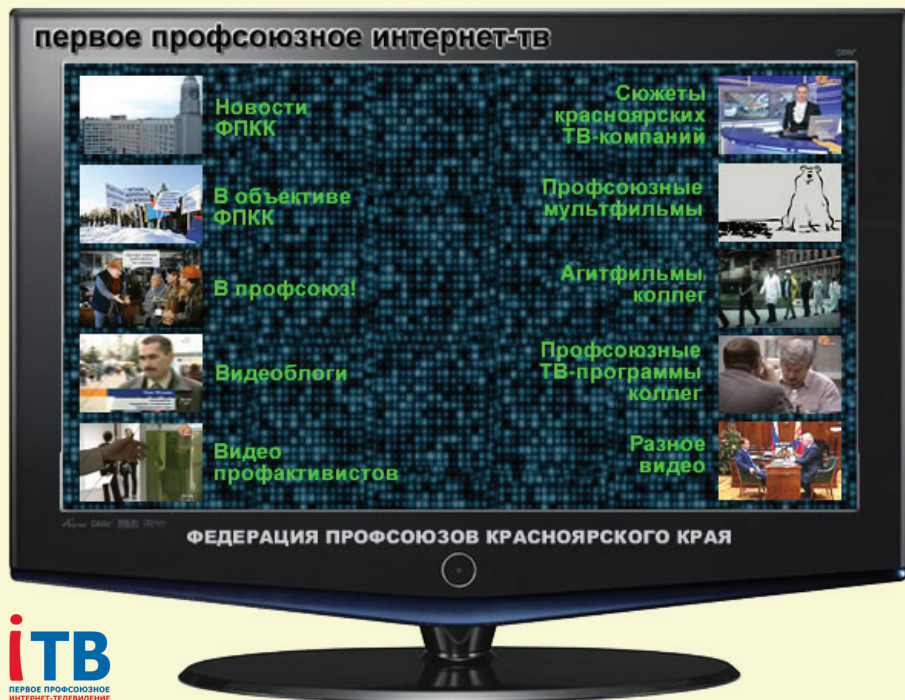
- подписка красноярского выпуска через редакцию позволяет "держать руку на пульсе" (постоянная обратная связь с читателями);
- возможность подписки на домашние адреса членов профсоюзов;
- широкая география распространения, охватывающая весь край;
- печать в местной типографии;
- возможность при необходимости печатать дополнительный тираж;
- оперативность доставки до читателя (в день выхода);
- возможность периодического выхода приложения "Профсоюзы Красноярья" по всей России;
- 10% от общероссийского тиража "Солидарности";
- уровень подписки на газету "Солидарность" в крае в 10 раз превышает средний по стране (в расчете на одного члена профсоюза).

Если чтение этих материалов стало пищей для вашего ума, не морите его голодом — подпишитесь на "Солидарность" с приложением "Профсоюзы Красноярья"!
Подробная информация об условиях подписки по телефону: (391) 227-92-43





Твое видео!



Первое в России профсоюзное интернет-телевидение — возможность для каждого увидеть своими глазами событие в профсоюзной, социально-трудовой жизни края, услышать комментарий лидеров общественного мнения, самому стать автором интересного и злободневного видеоматериала на социально-трудовую тематику.

На сайте Федерации профсоюзов Красноярского края мы готовы размещать видео любого профактивиста. И вообще любого, кто имеет желание и возможность запечатлеть показательные моменты трудовой жизни. Трудовой — в самом широком смысле. Учитывая, что большая часть жизни наемного работника проходит на работе, грех допускать, чтобы жизнь эта строилась на несправедливости, унижении, ущемлении прав. Давайте бороться с этим вместе. Каждый наемный работник вместе с профсоюзной организацией, — а профсоюзные СМИ (в частности, Интернет-ТВ) — вам в помощь. Поэтому присылайте нам съем-

ки самых разных событий, связанных с вашей трудовой деятельностью: например, взаимодействие работника и работодателя, профсоюзная организация в действии, момент несправедливости на рабочем месте или же наоборот, торжества правды. Присылайте нам материалы не только негативные, но и позитивные.

И еще. Главное в таких съемках — суть, а не качество. Поэтому мы примем съемки, сделанные в том числе, с помощью мобильных телефонов. Лишь бы были по делу.

Кстати, редакция Первого профсоюзного интернет-ТВ оставляет за собой право не размещать на сайте www.fpkk.ru присланные сюжеты, если они нарушают действующее законодательство или не отвечают этическим нормам.

Просьба к авторам-режиссерам, указывать контактные данные, а по возможности и краткий комментарий к событию, запечатленному на видео.





Твоя поддержка!

Немалую часть жизни человек проводит на работе и каждому из нас не безразлично, как эта часть отражается на жизни в целом.

Профсоюзы края считают, что работа должна быть в радость и в удовольствие, а работники — уважаемыми гражданами в обществе и на рабочем месте.

Профсоюз — ваш друг на работе и в жизни! Цель профсоюза — добиться лучшего для работников: зарплаты — выше, условий труда — безопаснее, отдыха — комфортнее, жизни — насыщеннее и успешнее.



Федерация профсоюзов Красноярского края:

660049, г. Красноярск, ул. К. Маркса 93.

Режим работы: с 8-00 до 17-00, обед с 12-00 до 13-00, вых. сб., вс., тел. (391) 227-83-80, факс (391) 227-96-60, эл. почта: org@fpkk.ru, сайт www.fpkk.ru

Юридическая консультация и судебное представительство:

Режим работы юридической консультации: понедельник, вторник, четверг, пятница с 8-00 до 17-00, обед с 12-00 до 13-00, тел. (391) 227-73-23, каб. 303.

При подтверждении членства в профсоюзе прием осуществляется бесплатно!

Если вы член профсоюза, вы всегда можете рассчитывать на поддержку Федерации профсоюзов Красноярского края по вопросам:

- заработной платы, тел. (391) 227-86-80
- охраны и условий труда, тел. (391) 227-95-63
- социального партнерства, проведения переговоров, заключения соглашений и коллективных договоров, тел. (391) 227-83-59
- занятости, жилья, социального обеспечения, пособий, отдыха и оздоровления, тел. (391) 227-82-98
- деятельности профсоюзных организаций, координационных советов организаций профсоюзов в муниципальных образованиях края, тел. (391) 227-89-82
- молодежной политики в сфере труда, тел. (391) 227-83-92

Федерация профсоюзов Красноярского края оказывает помощь в создании первичных профсоюзных организаций

Тел. (391) 227-96-42, каб. 308, тел. (391) 227-89-82, каб. 309.





Членские организации Федерации профсоюзов Красноярского края

— Красноярская территориальная (краевая) организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ ((391) 227-94-06) www.kr-educat.ru

— Красноярская краевая организация Горно-металлургического профсоюза России ((391) 227-03-31)

— Дорожная профсоюзная организация Красноярской железной дороги Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей ((391) 259-44-18)

— Красноярская краевая организация общественного объединения Всероссийский "Электропрофсоюз" ((391) 227-45-64) www.kr-elprof.ru

— Красноярская территориальная (краевая) организация Профсоюза работников здравоохранения РФ ((391) 227-94-89) www.krasmedprof.ru

— Красноярская территориальная (краевая) организация Общероссийского профсоюза работников жизнеобеспечения ((391) 227-92-73)

— Красноярская территориальная (краевая) организация Профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов РФ ((391) 227-88-96)

— Красноярская территориальная (краевая) организация Общероссийского профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства ((391) 227-84-86)

— Красноярская краевая организация Профсоюза работников лесных отраслей РФ ((391) 222-40-37)

— Красноярская краевая организация Общероссийского профсоюза работников связи РФ ((391) 266-23-07)

— Красноярская территориальная организация Российского независимого профсоюза работников угольной промышленности ((391) 227-09-85)

— Красноярская территориальная (краевая) организация общественной организации Российского профсоюза работников химических отраслей промышленности ((391) 227-85-53)

— Красноярская территориальная (краевая) организация Профсоюза машиностроителей РФ ((391) 227-96-71)

— Красноярская территориальная организация Общероссийского профсоюза авиационных работников ((391) 227-82-63)

— Красноярская краевая организация Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ ((391) 227-92-59)

— Красноярская территориальная (краевая) организация общественной организации Профсоюза работников торговли, общественного питания, потребительской кооперации и предпринимательства РФ "Торговое Единство" ((391) 227-02-74)

— Красноярская краевая организация Российского профсоюза работников культуры ((391) 227-93-08)

— Красноярская краевая (территориальная) организация Профсоюза работников агропромышленного комплекса РФ ((391) 227-93-69) www.krasapk.ru

— Красноярская территориальная организация Профсоюза работников природно-ресурсного комплекса РФ ((391) 227-86-85)

— Енисейская бассейновая организация Профсоюза работников водного транспорта РФ ((391) 259-18-00)

— Первичная профсоюзная организация ПО КХК "Химкомбинат "Енисей" Всероссийского профсоюза работников оборонной промышленности ((391) 264-63-53)

— Первичная профсоюзная организация НПП "Радиосвязь" Российского профсоюза работников радиоэлектронной промышленности ((391) 221-40-12)

— Первичная профсоюзная организация ППО АООТ "Норильскгазпром" Профсоюза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства РФ ((391) 46-40-18)

— Первичная профсоюзная организация ОАО "Искра" Российского профсоюза работников радиоэлектронной промышленности ((391) 256-09-03, vvp@kras.ru)



[illegible][illegible][illegible]

