

Роль профсоюзных организаций в осуществлении контроля за соблюдением работодателями трудового законодательства



Мубаракшина Римма Амировна
главный правовой инспектор труда Профсоюза,
заведующий правовым отделом
Красноярской краевой организации
Общероссийского Профсоюза образования

ст. 370 ТК РФ

Профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

О НОВОМ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

ЧАСТИЧНАЯ МОБИЛИЗАЦИЯ

НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ:

- Федеральный закон от 26.02.1997 N 31-ФЗ (ред. от 14.07.2022) «О мобилизационной подготовке и мобилизации в Российской Федерации»;
- Федеральный закон от 7 октября 2022 года N 376-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»;
- Указ Президента РФ от 21.09.2022 N 647 «Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации»;
- Указ Президента РФ от 24.09.2022 N 664 «О предоставлении отсрочки от призыва на военную службу по мобилизации»;
- Указ Президента РФ от 05.10.2022 N 712 «О внесении изменения в Указ Президента Российской Федерации от 24 сентября 2022 г. N 664 «О предоставлении отсрочки от призыва на военную службу по мобилизации»;
- Постановление Правительства РФ от 22.09.2022 N 1677 «О внесении изменений в особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 годах»;
- Письмо Минтруда России от 27.09.2022 N 14-6/10/В-13042 «О сохранении рабочих мест для мобилизованных граждан»;
- Постановление Правительства Красноярского края от 29.09.2022 N 805-п «О дополнительных социальных гарантиях отдельным категориям граждан»;
- Указ Губернатора Красноярского края от 25.10.2022 N 317-уг «О социально-экономических мерах поддержки лиц, принимающих участие в специальной военной операции, и членов их семей»

ст. 18 Федерального закона от 26.02.1997 N 31-ФЗ (ред. от 14.07.2022) «О мобилизационной подготовке и мобилизации в Российской Федерации»

1. **Отсрочка от призыва на военную службу по мобилизации предоставляется гражданам:**
 - 1) **забронированным** в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации;
 - 2) **признанным временно не годными к военной службе по состоянию здоровья** - на срок до шести месяцев;
 - 3) **занятым постоянным уходом за отцом, матерью, женой, мужем, родным братом, родной сестрой, дедушкой, бабушкой или усыновителем**, нуждающимися по состоянию здоровья в соответствии с заключением федерального учреждения медико-социальной экспертизы в постороннем постоянном уходе (помощи, надзоре) либо являющимися инвалидами I группы, при отсутствии других лиц, обязанных по закону содержать указанных граждан;
 - 3.1) **являющимся опекуном или попечителем несовершеннолетнего родного брата и (или) несовершеннолетней родной сестры** при отсутствии других лиц, обязанных по закону содержать указанных граждан;
 - 4) **имеющим на иждивении четырех и более детей в возрасте до 16 лет или имеющим на иждивении и воспитывающим без матери одного ребенка и более в возрасте до 16 лет** (гражданам женского пола, имеющим одного ребенка и более в возрасте до 16 лет, а также в случае беременности, срок которой составляет не менее 22 недель);
 - 4.1) **имеющим жену, срок беременности которой составляет не менее 22 недель, и имеющим на иждивении трех детей в возрасте до 16 лет;**
 - 5) **матери которых кроме них имеют четырех и более детей в возрасте до восьми лет и воспитывают их без мужа;**
 - 6) **членам Совета Федерации и депутатам Государственной Думы.**
2. **Отсрочка от призыва на военную службу по мобилизации кроме названных граждан предоставляется другим категориям граждан, которым дано такое право указом Президента Российской Федерации.**

ст. 351⁷ ТК РФ

- В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта действие трудового договора **приостанавливается** на период прохождения работником военной службы.
- Работодатель на основании **заявления** работника издает **приказ о приостановлении действия трудового договора**.
- В период приостановления действия трудового договора за работником **сохраняется место работы (должность)**.
- На это время возможно заключение **срочного трудового договора с другим работником** на время исполнения обязанностей отсутствующего.
- Период приостановления действия трудового договора засчитывается в **трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости)**.
- Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник **обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня**.
- Если работник **не вышел на работу по истечении 3-х месяцев после окончания военной службы**, работодатель **расторгает с ним трудовой договор по п. 13¹ ч. 1 ст. 81 ТК РФ**.

- **Федеральный закон от 07.10.2022 N 377-ФЗ «Об особенностях исполнения обязательств по кредитным договорам (договорам займа) лицами, призванными на военную службу по мобилизации в Вооруженные Силы Российской Федерации, лицами, принимающими участие в специальной военной операции, а также членами их семей и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»**
 - «кредитные каникулы» для мобилизованных;
- **Федеральный закон от 07.10.2022 N 378-ФЗ «О внесении изменений в статьи 166 и 169 Жилищного кодекса Российской Федерации и Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»**
 - освобождение мобилизованных и членов их семей от пени за несвоевременные или неполные платежи за жильё и коммунальные услуги, а также взносов на капремонт.

Изменения и дополнения в Федеральном законе от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

• **Федеральный закон от 14 июля 2022 г. N 295-ФЗ:**

Поправками исключен из текста закона термин "государственная и муниципальная услуга в сфере образования".

Взамен введены понятия "объем финансирования реализации образовательной программы" и "объем финансирования выполнения государственного (муниципального) задания".

• **Федеральный закон от 14 июля 2022 г. N 298-ФЗ:**

- вводятся **федеральный и региональный перечни документации, подготавливаемой педагогическими работниками** при реализации основных общеобразовательных программ;

- запрещается возлагать на педагогических работников подготовку документации, не включенной в эти перечни, а также иную работу, которая по закону не включается в рабочее время педагогов и во время проведения ГИА;

- образовательная организация вправе применять электронный документооборот без дублирования на бумаге.

**Приказ Министерства просвещения Российской Федерации
от 21.07.2022 № 582 «Об утверждении перечня документации,
подготовка которой осуществляется педагогическими
работниками при реализации основных общеобразовательных
программ»**

Перечень

**документации, подготовка которой осуществляется
педагогическими работниками при реализации основных
общеобразовательных программ**

1. Рабочая программа учебного предмета, учебного курса (в том числе внеурочной деятельности), учебного модуля.
2. Журнал учета успеваемости.
3. Журнал внеурочной деятельности (для педагогических работников, осуществляющих внеурочную деятельность).
4. План воспитательной работы (для педагогических работников, осуществляющих функции классного руководства).
5. Характеристика на обучающегося (по запросу).

Изменения и дополнения в Федеральном законе от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

- **Федеральный закон от 14 июля 2022 г. N 299-ФЗ:**

обучающиеся с ОВЗ, не проживающие в интернатах, обеспечиваются бесплатным двухразовым питанием.

- **Федеральный закон от 14 июля 2022 г. N 300-ФЗ:**

Лица, признанные инвалидами I, II или III группы после получения среднего профессионального образования или высшего образования, **вправе повторно получить профессиональное образование** соответствующего уровня по другой профессии, специальности или направлению подготовки за **счет соответствующих бюджетных ассигнований** в таком же порядке, как для лиц, получающих профессиональное образование соответствующего уровня впервые.

- **Федеральный закон от 14 июля 2022 г. N 301-ФЗ:**

Решение об открытии группы продленного дня и режиме пребывания в ней обучающихся принимает **общеобразовательная организация с учетом мнения родителей**. В группе продленного дня осуществляются присмотр и уход за детьми, их воспитание и подготовка к учебным занятиям, а также могут проводиться физкультурно-оздоровительные и культурные мероприятия.

Чтобы снизить размер родительской платы, закреплено **право региона на дополнительное финансирование** деятельности групп продленного дня.

Постановление Правительства РФ от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»

1. В образовательные организации введена новая должность педагогического работника с наименованием **«советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями»**;
2. Номенклатура дополнилась пунктом 8 Примечаний:
При заключении трудовых договоров с работниками, занимающими должности, предусмотренные в подразделе 2 раздела I, наряду с наименованием их должности могут указываться:
 - преподаваемые учебные предметы, курсы, дисциплины, специальности и иное - для **учителей и преподавателей**;
 - наименования кружков, секций, клубов, студий, оркестров, творческих коллективов и иное - для **педагогов дополнительного образования и старших педагогов дополнительного образования**;
 - виды спорта, виды и направления спортивной подготовки (включая подготовку по хореографии, акробатике) - для **тренеров-преподавателей и старших тренеров-преподавателей**.

Роль ППО в осуществлении контроля за соблюдением трудового законодательства

ст. ст. 29, 30 ТК РФ

Первичная профсоюзная организация представляет интересы работников:

- при проведении **коллективных переговоров**;
- при **заключении или изменении коллективного договора**;
- при осуществлении **контроля за его выполнением**;
- при реализации **права на участие в управлении организацией**;
- при рассмотрении **трудовых споров** работников с работодателем.

Коллективный договор

ст. 40ТК РФ:

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

ст. 43ТК РФ:

Действие коллективного договора распространяется **на всех работников организации.**

ст. 37 ТК РФ:

Первичная профсоюзная организация, **объединяющая более половины работников организации**, имеет право по **решению своего выборного органа** направить работодателю (его представителю) **предложение о начале коллективных переговоров** от имени всех работников.

ст. 36 ТК РФ:

Представители работников и работодателей участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора и **имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров**. Представители стороны, получившие предложение **в письменной форме** о начале коллективных переговоров, **обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней** со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров **ответ с указанием представителей от своей стороны** для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий.

Важно! Уклонение работодателя или его представителя от участия в переговорах о заключении коллективного договора влечет наложение административного штрафа в размере от 1 000 до 3 000 руб. (ст. 5.28 КоАП РФ).

ст. 35 ТК РФ:

На локальном уровне образуется **комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.**

ст. 40ТК РФ:

В течение **трех месяцев** со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях, а при **недостижении согласия** между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора - составить **протокол разногласий.**

ст. 9 ТК РФ:

Коллективные договоры **не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.**

Если такие условия включены в коллективный договор, то они не подлежат применению.

ст. 43 ТК РФ:

Коллективный договор заключается на срок **не более трех лет** и **вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.**

Стороны имеют право **продлевать** действие коллективного договора на срок **не более трех лет.**

ст. 50 ТК РФ:

Коллективный договор, соглашение **в течение семи дней со дня подписания** направляются работодателем, представителем работодателя (работодателей) на **уведомительную регистрацию** в соответствующий орган по труду.

ст. 44 ТК РФ:

Изменение и дополнение коллективного договора производятся **в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором.**

Важно! Любые изменения коллективного договора возможны только по взаимному согласию сторон. **Работодатель не вправе в одностороннем порядке отказываться от исполнения условий коллективного договора.**

ст. 51 ТК РФ:

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

ст. 53 ТК РФ:

Основными формами **участия работников в управлении организацией** являются:

- **учет мнения представительного органа работников** в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, коллективным договором, соглашениями;
- **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**;
- участие в **разработке и принятии коллективных договоров**;
- участие представителей работников в **заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса** в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительным документом организации, внутренним регламентом, иным внутренним документом организации, коллективным договором, соглашениями;
- иные формы, определенные настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Реализация права ПО на участие в управлении организацией

Учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (согласование) производится:

- при принятии локальных нормативных актов;
- при расторжении трудовых договоров с членами профсоюза по инициативе работодателя.

Роль ППО при принятии локальных нормативных актов

Локальные нормативные акты (ЛНА) - это принимаемые организацией акты, содержащие обязательные правила поведения, которые **рассчитаны на неоднократное применение к неопределенному кругу лиц**, работающих в данной организации.

ч. 1 ст. 372 ТК РФ

Работодатель в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения направляет **проект локального нормативного акта и обоснование по нему** в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников.

ч. 3 ст. 8 ТК РФ

Коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов **по согласованию** с представительным органом работников.

ст. 372 ТК РФ: Порядок учета мнения выборного органа ППО при принятии локальных нормативных актов

Подготовка работодателем проекта локального нормативного акта



Работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников



Выборный орган первичной профсоюзной организации **не позднее пяти рабочих дней** со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.



Выборный орган первичной профсоюзной организации выражает согласие



Документ принимается

Работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован выборным органом первичной профсоюзной организации **в государственную инспекцию труда или в суд**



мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию



работодатель может согласиться с ним либо обязан **в течение трех дней** после получения мотивированного мнения провести **дополнительные консультации** с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения. При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом

ч. 4 ст. 8 ТК РФ

Нормы локальных нормативных актов, **ухудшающие положение работников** по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, **принятые без соблюдения установленного 372 ТК РФ** порядка учета мнения представительного органа работников, **не подлежат применению.**

ч. 4 ст. 30 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ»

Нормы локальных нормативных актов, **ухудшающие положение работников образовательной организации** по сравнению с установленным законодательством об образовании, трудовым законодательством положением либо **принятые с нарушением установленного порядка, не применяются и подлежат отмене образовательной организацией.**

Роль первичной профсоюзной организации по вопросам определения учебной нагрузки

п. 1.9. Приложения 2 к Приказу МОиН РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»

Локальные нормативные акты организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

п.п. 1.7.-1.8. Приложения № 2 к Приказу № 1601

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, **допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме**, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся.

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, **работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца** до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

Роль первичной профсоюзной организации при установлении системы оплаты и нормирования труда

ч. 4 ст. 135 ТК РФ

Локальные нормативные акты, устанавливающие **системы оплаты труда**, принимаются работодателем с **учетом мнения представительного органа работников**.

ч. 2 ст. 136 ТК РФ

Форма расчетного листка утверждается работодателем с **учетом мнения представительного органа работников** в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

ч. 1 ст. 162 ТК РФ

Локальные нормативные акты, предусматривающие **введение, замену и пересмотр норм труда**, принимаются работодателем с **учетом мнения представительного органа работников**.

Роль первичной профсоюзной организации при установлении системы оплаты и нормирования труда

«Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2022 год»

(утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2021, протокол N 11)

34. При применении систем оплаты труда работников учреждений следует обращать внимание на:

д) применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об осуществлении им **выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием выборного органа первичной профсоюзной организации или по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации);**

Роль первичной профсоюзной организации при установлении режима рабочего времени и времени отдыха работников

ст. 99 ТК РФ

Привлечение к сверхурочной работе в отдельных случаях допускается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

ст. 103 ТК РФ

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Роль первичной профсоюзной организации при установлении режима рабочего времени и времени отдыха работников

ст. 105 ТК РФ

Разделение рабочего дня на части производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

ст. 113 ТК РФ

В большинстве случаев привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

ст. 190 ТК РФ

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Правила внутреннего трудового распорядка, как правило, являются приложением к коллективному договору.

Роль первичной профсоюзной организации при установлении режима рабочего времени и времени отдыха работников

ст. 123 ТК РФ

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с **графиком отпусков**, утверждаемым работодателем с **учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации** не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись **не позднее чем за две недели** до его начала.

ч. 2 ст. 116 ТК РФ

Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей **могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска** для работников, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом и иными федеральными законами. **Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами**, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Роль первичной профсоюзной организации по вопросам установления порядка аттестации

ч. 2 ст. 81 ТК РФ:

Порядок проведения аттестации устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

ч. 3 ст. 82 ТК РФ:

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников вследствие недостаточной квалификации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

Роль первичной профсоюзной организации по вопросам дополнительного профессионального образования

ч. 3 ст. 196 ТК РФ:

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

**Роль ППО
при расторжении трудовых
договоров с членами
профсоюза по инициативе
работодателя**

ч. 2 ст. 82 ТК РФ

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 настоящего Кодекса в случаях:

- сокращения численности или штата работников (**п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ**);
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (**п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ**);
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (**п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ**).

ст. 373 ТК РФ: Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной ППО при расторжении трудового договора по инициативе работодателя

Направление в профсоюз проекта приказа об увольнении и копий документов, являющихся основанием для этого решения



Профсоюз **в течение 7 рабочих дней** со дня получения документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается.



Проведение дополнительных консультаций **в течение 3 рабочих дней**, если профсоюз не согласен с решением работодателя. Принятие итогового решения **по истечении 10 рабочих дней** со дня запроса мотивированного мнения.



При недостижении общего согласия по результатам консультаций работодатель имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую **государственную инспекцию труда или в суд**.



Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор **не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации**. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

ч. 4 ст. 82 ТК РФ:

Коллективным договором может быть установлен **иной порядок обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации** в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

Сокращение численности или штата работников

ч. 1 ст. 82 ТК РФ

При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками **работодатель обязан в письменной форме сообщить** об этом профоргану **не позднее чем за 2 месяца**, а в случае массового увольнения работников - **не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.**

Критерии массового увольнения работников –

п. 8.4.1. Соглашения между администрацией города Красноярска и Красноярской краевой организацией Проффессионального Союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2022–2024 годы

ст. 179 ТК РФ

При сокращении численности или штата работников **преимущественное право на оставление на работе** предоставляется работникам с более высокой **производительностью труда и квалификацией**.

При **равной производительности труда и квалификации** предпочтение в оставлении на работе отдается:

семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

ЗАДАЧА 1

Профсоюзный комитет школы настаивает, чтобы директор учреждения направлял на согласование в выборный профсоюзный орган следующие документы:

- **правила внутреннего трудового распорядка ОУ;**
- **расписание занятий;**
- **графики сменности работ в ОУ;**
- **положение о предоставлении длительного отпуска педагогическим работникам ОУ.**

Согласны ли Вы с позицией профкома?

ЗАДАЧА 2

Заведующий отказывается производить учёт мнения профсоюзного комитета детского сада при принятии следующих документов:

- **штатное расписание ОУ;**
- **положение об оплате труда работников ОУ;**
- **положение о защите персональных данных работников ОУ;**
- **перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем в ОУ.**

Прав ли руководитель? Каковы действия профкома в данной ситуации?

ЗАДАЧА 3

Профсоюзный комитет не согласился с отдельными пунктами проекта положения об оплате труда работников гимназии, о чём 04 апреля 2022 года направил мотивированное мнение работодателю.

05 апреля 2022 года директор гимназии утвердил Положение, предложив профкому обратиться в Государственную инспекцию труда либо в суд, что последний и сделал.

Какое решение, по Вашему мнению, примет суд?

ЗАДАЧА 4

Работодатель объявил выговор председателю первичной профсоюзной организации за опоздание на работу на 20 минут. Из объяснительной работника следовало, что он опоздал на работу в связи со сложной ситуацией на дорогах города.

Правомерны ли действия руководителя учреждения? Должен ли он согласовывать применение дисциплинарного взыскания с профсоюзным комитетом?

БЛАГОДАРИМ ЗА ВНИМАНИЕ!

тел. (391) 227-86-12
krasnoyarsk-tk@mail.ru
kr-educat.ru