****

**ПрофЕССИОАЛЬНЫЙ союз работников народного образования и науки**

**Российской Федерации**

 (общероссийский профсоюз образования)

### КАЛУЖСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ

###  ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ

**ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ № 2**

**Новое руководство Роструда**

**по соблюдению обязательных требований**

**трудового законодательства.**

 **Гарантии работникам,**

**избранным в профсоюзные органы**

**Калуга, июль, 2023г.**

**Уважаемые коллеги!**

 Информационный бюллетень № 1 «**Новое руководство Роструда по соблюдению обязательных требований трудового законодательства.** [**Гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=440271&date=06.03.2023&dst=103149&field=134)**»** подготовлен правовой инспекцией труда Калужской областной организации Общероссийского Профсоюза образования с целью правового информирования и оказания методической помощи в осуществлении профсоюзного контроля по соблюдению обязательных требований трудового законодательства в образовательных организациях Калужской области.

 Трудовое ведомство выпустило обновлённое руководство, разъясняющее обязательные требования трудового законодательства (приказ Роструда от 11.11.2022 № 253). Документ содержит разъяснения по следующим вопросам кадровой работы: приём на работу; испытательный срок при приёме на работу; трудовой договор; изменение трудового договора по инициативе работодателя; прекращение срочного трудового договора; перевод на другую работу в соответствии с медицинским заключением и другие.

 В руководстве появились разъяснения о работниках, входящих в состав профсоюзных органов, как освобожденных, так и не освобожденных от основной работы, с предоставлением ряда гарантий.

 Признан утратившим силу аналогичный Приказ Роструда от 13 мая 2022 г. N 123.

Источник: <https://www.kdelo.ru/news/392654-v-rostrude-razyasnili-kakimi-dokumentami-rukovodstvovatsya-v-kadrovoy-rabote>

**Председатель Калужской областной организации**

**Общероссийского Профсоюза образования М.П. Пономарева**

Содержание:

[Гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=440271&date=06.03.2023&dst=103149&field=134)

1. [Гарантии работникам, избранным в состав органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=440271&date=06.03.2023&dst=103152&field=134)

[II. Гарантии профсоюзным работникам, освобожденным от основной работы](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=440271&date=06.03.2023&dst=103217&field=134)

1. Гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы

**Профсоюз - это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.**

Работникам, входящим в состав профсоюзных органов, как освобожденным, так и не освобожденным от основной работы, предоставляется ряд гарантий.

I. Гарантии работникам, избранным в состав органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы.

В соответствии со [ст. 373](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422429&date=06.03.2023&dst=1298&field=134), [374](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422429&date=06.03.2023&dst=2020&field=134) ТК РФ и [ст. 25](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=404143&date=06.03.2023&dst=100173&field=134) Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" от 12.01.1996 N 10-ФЗ гарантии предоставляются работникам, входящим в состав профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, в том числе:

1) членам выборного коллегиального органа профсоюзной организации;

2) уполномоченным профсоюза по охране труда, представителям профсоюза в созданных в организации комитетах (комиссиях) по охране труда;

3) руководителям (их заместителям) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, руководителям (их заместителям) выборного коллегиального органа профсоюзной организации структурного подразделения организации (не ниже цеховых и приравненных к ним).

После избрания на должность трудовой договор с работником не прекращается.

***1. Общие гарантии работникам - членам профсоюзного органа:***

- принятие решения об увольнении такого работника по инициативе работодателя производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

**Важно!** В случае наличия вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение руководителей (их заместителей) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, руководителей (их заместителей) выборного коллегиального органа профсоюзной организации структурного подразделения организации (не ниже цеховых и приравненных к ним) производится в особом порядке.

- освобождение от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы;

- освобождение от основной работы для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами;

- освобождение от работы для участия в работе выборных органов съездов, конференций, созываемых профсоюзами;

- освобождение от основной работы для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов (данная гарантия распространяется только на членов выборного коллегиального органа профсоюзной организации);

- привлечение к дисциплинарной ответственности, перевод на другую работу допускаются с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации (данная гарантия распространяется только на уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в созданных в организации комитетах (комиссиях) по охране труда).

Условия освобождения от работы, порядок оплаты времени выполнения профсоюзных обязанностей и времени учебы, порядок оплаты времени участия в вышеуказанных мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

***2. Особенности увольнения работников, избранных в профсоюзные органы по инициативе работодателя.***

Принятие решения об увольнении по инициативе работодателя производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации должен рассмотреть полученные документы в течение семи рабочих дней.

Мотивированное мнение должно быть представлено в письменной форме.

Важно! Мнение выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается.

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).

В случае несогласия выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации с предполагаемым увольнением:

- в течение трех рабочих дней с работодателем проводятся дополнительные консультации;

- результаты дополнительных консультаций оформляются протоколом.

При недостижении общего согласия работодатель принимает окончательное решение по истечении десяти рабочих дней со дня получения соответствующим вышестоящим выборным профсоюзным органом проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении работника.

Решение работодателя может быть обжаловано в государственную инспекцию труда.

Государственная инспекция труда рассматривает вопрос о данном увольнении в течение десяти рабочих дней со дня получения жалобы ([ч. 10 ст. 374](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=419240&date=06.03.2023&dst=2030&field=134) ТК РФ).

В случае признания увольнения незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы соответствующий выборный профсоюзный орган права обжаловать в суд принятое работодателем решение о данном увольнении.

Увольнение по инициативе работодателя работников, являвшихся членами профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ([ст. 27](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=404143&date=06.03.2023&dst=100185&field=134) Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"):

- ликвидации организации;

- совершения работником действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение.

В этих случаях увольнение производится только с предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа.

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.

***3. Особенности увольнения по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичной профсоюзной организации и руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов структурных подразделений организации).***

**Важно!** Увольнение допускается (помимо общего порядка) только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа в следующих случаях:

- при сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;

- при несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

Соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган рассматривает проект приказа и копии документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении, в течение семи рабочих дней со дня получения их от работодателя.

Свое решение о согласии или несогласии с данным увольнением должно быть представлено в письменной форме.

Работодатель вправе произвести увольнение без учета решения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа в случае:

- если решение не представлено в установленный срок;

- а также если решение соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа о несогласии с увольнением признано судом необоснованным.

Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы соответствующий выборный профсоюзный орган права обжаловать в суд принятое работодателем решение об увольнении.

**Важно!** Увольнение в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, допускается (помимо общего порядка) только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган рассматривает проект приказа и копии документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении, в течение семи рабочих дней со дня получения их от работодателя.

Мотивированное мнение должно быть представлено в письменной форме.

Работодатель вправе произвести увольнение без учета мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа, в случае если такое мнение не представлено в установленный срок.

Увольнение по вышеуказанным основаниям производится:

- в течение одного месяца со дня получения решения о согласии с данным увольнением или мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа;

- с момента истечения установленного срока представления таких решения или мотивированного мнения;

- с момента вступления в силу решения суда о признании необоснованным несогласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа с данным увольнением.

В установленный срок не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

В случае несогласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного с увольнением:

- в течение трех рабочих дней стороны вправе провести дополнительные консультации;

- результаты дополнительных консультаций оформляются протоколом.

При недостижении общего согласия в результате дополнительных консультаций работодатель принимает окончательное решение по истечении десяти рабочих дней со дня получения соответствующим вышестоящим выборным профсоюзным органом проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении работника.

Решение работодателя может быть обжаловано в государственную инспекцию труда.

Государственная инспекция труда рассматривает вопрос о данном увольнении в течение десяти рабочих дней со дня получения жалобы ([ч. 10 ст. 374](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=419240&date=06.03.2023&dst=2030&field=134) ТК РФ).

В случае признания увольнения незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

Работодатель вправе обжаловать предписание в суд.

Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы соответствующий выборный профсоюзный орган права обжаловать в суд принятое работодателем решение о данном увольнении.

**Важно!** При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением общего порядка, установленного [ст. 373](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=419240&date=06.03.2023&dst=1298&field=134) ТК РФ.

В течение 2 лет после окончания срока полномочий руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичной профсоюзной организации и руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов структурных подразделений организации) расторжение с ними трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, несоответствием работника выполняемой работе или занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, либо в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей допускается только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

II. Гарантии профсоюзным работникам, освобожденным от основной работы.

В соответствии со [ст. 375](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=419240&date=06.03.2023&dst=1307&field=134) ТК РФ и [ст. 26](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=404143&date=06.03.2023&dst=100180&field=134) Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" от 12.01.1996 N 10-ФЗ гарантии предоставляются работникам, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации, освобожденным от основной работы.

После избрания на должность трудовой договор с работником прекращается. Новым работодателем такого работника становится профсоюз.

Работникам, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации, гарантируется:

- прежняя работа (должность) после окончания срока полномочий;

- при отсутствии прежней работы с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя.

Общероссийский (межрегиональный) профессиональный союз сохраняет за работником его средний заработок при невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией или реорганизацией организации, с прекращением деятельности индивидуального предпринимателя, в связи с отсутствием у работодателя соответствующей работы (должности):

- на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев;

- в случае получения образования - на срок до одного года.

**Важно!** При отказе от предложенной соответствующей работы (должности) у того же работодателя средний заработок за работником на период трудоустройства не сохраняется.

Время работы на выборной должности засчитывается в его общий и специальный трудовой стаж.

Освобожденные профсоюзные работники обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и работники организации, индивидуального предпринимателя в соответствии с коллективным договором.