Правовые основы деятельности первичной профсоюзной организации по представительству и защите прав работников

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников
здравоохранения г. Москвы

2022 год

Защита трудовых прав и законных интересов работников

Статья 352 Трудового кодекса РФ

Каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:

- самозащита работниками трудовых прав;
- **защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;**
- федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- судебная защита.

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО

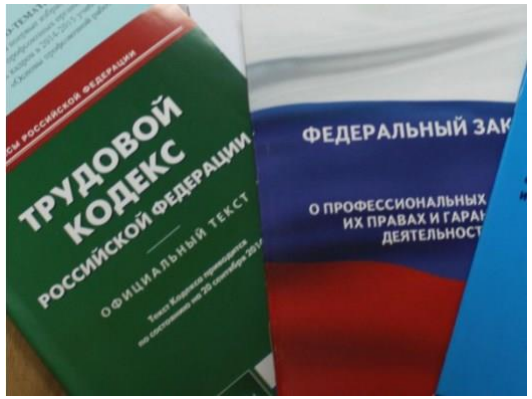
Федеральный закон от 12.01.1996г. № 10-ФЗ (статья 11)

Право профсоюзов на **представительство** и защиту социально-трудовых прав и интересов работников

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

Правовые основы

Система нормативных правовых актов, которые регулируют основные направления деятельности в конкретной области права; устанавливают общеобязательные требования, а также ответственность за нарушение таких требований



Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО, РЕГУЛИРУЮЩЕЕ ПРАВО ПРОФСОЮЗОВ НА ЗАЩИТУ ЗАКОННЫХ ПРАВ И ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ:

КОНСТИТУЦИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Каждый имеет право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов. Свобода деятельности общественных объединений гарантируется.

Никто не может быть принужден к вступлению в какое-либо объединение или пребыванию в нем.

Статья 30

Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»

Правовая основа деятельности профсоюзов.
Уставы профсоюзов

Основные права профсоюзов
(статья 11. Право профсоюзов на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников)

Гарантии прав профсоюзов

Ответственность профсоюзов

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

(Глава 58. Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами)

Статья 370. Право профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений

Принятие решений работодателем с учетом мнения профсоюзного органа (статья 371 Трудового кодекса РФ)

Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя (статья 373 Трудового кодекса РФ)

Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов (статья 372 Трудового кодекса РФ)

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

Федеральный закон от 19.05.1995 № 82-ФЗ (ред. от 30.12.2020) «Об общественных объединениях»

Федеральный закон от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»

Гражданский кодекс Российской Федерации от 30.11.1994 № 51-ФЗ

Закон г. Москвы от 11.11.2009 № 4 «О социальном партнерстве в городе Москве»

МОСКОВСКОЕ ТРЕХСТОРОННЕЕ СОГЛАШЕНИЕ на 2022-2024 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей

ДВУСТОРОННЕЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ между Департаментом здравоохранения города Москвы и Профсоюзом работников здравоохранения г. Москвы на 2020-2023 годы

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

ФЗ «О некоммерческих организациях» определяет гражданско-правовое положение, порядок создания, деятельности, реорганизации и ликвидации некоммерческих организаций как юридических лиц, основы управления некоммерческим организациями;

ФЗ «Об общественных объединениях» определяет содержание права граждан на объединение, понятие общественного объединения, организационно-правовые формы общественных объединений, принципы их создания и деятельности, требования к уставам и основные правила регистрации и т.

Гражданский кодекс РФ определяет место общественных объединений в системе юридических лиц, действующих в гражданском обороте, устанавливает правовой режим имущества общественной организации, определяет условия и порядок участия таких организаций в гражданском обороте.

Закон «О социальном партнерстве в городе Москве» в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации регулирует правоотношения в сфере социального партнерства в городе Москве в целях регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений и достижения общественного согласия.

Правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования трудовых, а также связанных с ними экономических отношений в медицинских организациях государственной системы здравоохранения, предприятиях, находящихся в ведомственной подчиненности Департамента здравоохранения г. Москвы.

Основными целями Московского Трехстороннего Соглашения являются обеспечение согласования интересов работников, работодателей и органов исполнительной власти города Москвы по регулированию социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, направленных на повышение уровня и качества жизни населения, устойчивое функционирование и развитие экономики города Москвы, обеспечение и расширение государственных гарантий в вопросах занятости и социальной защиты населения, оплаты и охраны труда работников на основе принципов социального партнерства

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

УСТАВ
РОО Профессиональный союз работников здравоохранения города Москвы

3. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРОФСОЮЗА

- ПРЕДСТАВЛЯЕТ И ЗАЩИЩАЕТ ЗАКОННЫЕ ИНТЕРЕСЫ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА ПО ТРУДОВЫМ И ДРУГИМ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ ВОПРОСАМ В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ, ОРГАНАХ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ, СУДЕ
- ОСУЩЕСТВЛЯЕТ ПРОФСОЮЗНЫЙ КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ДОЛЖНОСТНЫМИ ЛИЦАМИ, РАБОТОДАТЕЛЯМИ И ИХ ПРЕДСТАВИТЕЛЯМИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА, И ИНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ, СОДЕРЖАЩИХ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА, ОХРАНЫ ТРУДА, ОПЛАТЫ ТРУДА
- ОСУЩЕСТВЛЯЕТ ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА В СОЦИАЛЬНОМ ПАРНЕРСТВЕ

Статья 2 Федерального закона 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»

«Профсоюз - добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое <u>в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов».</u>

Статья 123.4 часть1 Гражданского кодекса РФ

«Общественными организациями признаются добровольные объединения граждан, объединившихся в установленном законом порядке на основе общности их интересов для удовлетворения духовных или иных нематериальных потребностей, <u>для представления и защиты общих интересов и достижения иных не противоречащих закону целей».</u>

Федеральный закон от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»

Статья 3

добровольное объединение членов профсоюза, работающих, как правило, в одной организации независимо от форм собственности и подчиненности, либо в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

1. процедуре учета мотивированного мнения выборного органа ППО при расторжении трудового договора по инициативе работодателя

Первичная профсоюзная организация (ППО)участвует в:

2. процедуре учета мнения выборного органа ППО при принятии локальных нормативных актов

3. Информировании, консультировании членов Профсоюза по вопросам соблюдения их трудовых прав и законных интересов, применения работодателем законодательства

4. Осуществлении профсоюзного контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства в отношении членов Профсоюза

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

Социальное партнерство в сфере труда

Система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Статья 23 Трудового кодекса РФ

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

Стороны социального партнерства

Работники, в лице уполномоченных в установленном порядке представителей

Работодатели, в лице уполномоченных в установленном порядке представителей

Органы государственной власти и органы местного самоуправления в случаях, когда они выступают в качестве работодателей, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством

Формы социального партнерства

участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров

коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений

участия работников, их представителей в управлении организацией

проведения взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

Представители работодателей

статья 33 Трудового кодекса РФ

Руководитель организации

Работодатель-индивидуальный предприниматель

Уполномоченные лица

Иные представители, в случаях предусмотренных Трудовым кодексом РФ (статья 34)

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

Представители работников:

статья 29 Трудового кодекса РФ

профессиональные союзы и их объединения

иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов

иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

Коллективные переговоры

Статья 36 Трудового кодекса РФ

Коллективные переговоры - это процедура переговоров представителей работников и работодателей по вопросам подготовки, заключения и изменения коллективного договора, соглашения.

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

Первичная профсоюзная организация, объединяющая более 50% работников организации, имеет право представлять интересы всех работников <u>без предварительного создания единого представительного органа!</u>

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников
здравоохранения г. Москвы

Цели коллективных переговоров

установление для работников льгот, гарантий и преимуществ, более благоприятных по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями;

установление дополнительных обязательств работодателя, в части реализации заключенных отраслевых соглашений.

Представители сторон, участвующие в коллективных переговорах, свободны в выборе вопросов регулирования социально-трудовых отношений
(часть 1 статьи 37 Трудового кодекса РФ)

Стадии переговоров

Подготовка к переговорам → **Переговорный процесс** → **Завершение переговоров и анализ их результатов**

Подготовка к переговорам

Письменное предложение о начале переговоров по заключению коллективного договора

Инициатива статья 36 Трудового кодекса РФ

Представители работников

Представители работодателя

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

СРОК ДЛЯ ВСТУПЛЕНИЯ В ПЕРЕГОВОРЫ

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 комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий.

Ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах (ст.54 Трудового кодекса РФ)

Статья 5.28 КоАП РФ – влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от одной до трех тысяч рублей

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

статья 36 (часть 2) Трудового кодекса РФ

Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.

На локальном уровне образуется **комиссия для ведения коллективных переговоров**, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.
(часть 6 статьи 35 Трудового кодекса РФ)

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений

Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющимися участниками указанных переговоров

Стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

Участники коллективных переговоров, другие лица, связанные с ведением коллективных переговоров, не должны разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой и иной).

Сроки работы комиссии – <u>не более 3-х месяцев со дня начала переговоров</u>

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах

Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев.

Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, без предварительного согласия органа уполномочившего их на представительство.

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

Статья 40 Трудового кодекса РФ

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

Содержание и структура коллективного договора

Определяются сторонами

В коллективный договор могут включаться:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- выплата пособий, компенсаций;
- охрана здоровья работников в учреждениях;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон;

Другие вопросы, определенные сторонами.

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

Действие коллективного договора

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.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, - на всех работников соответствующего подразделения.

Изменение и дополнение коллективного договора

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

Статья 44 Трудового кодекса РФ

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

Проект коллективного договора подлежит обсуждению работниками в подразделениях учреждения и дорабатывается с учетом поступивших замечаний, предложений, дополнений. Коллективный договор может быть заключен на заседании соответствующей комиссии, либо на собрании (конференции) работников (порядок заключения определяют стороны).

Моментом подписания коллективного договора, является **момент окончания** коллективных переговоров по заключению коллективного договора, либо **подписания** сторонами **протокола разногласий**.

Урегулирование разногласий

Если в ходе коллективных переговоров не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется

протокол разногласий.

Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора, соглашения, производится в порядке, установленном Кодексом.

Разногласия являются предметом дальнейших коллективных переговоров либо предметом коллективного трудового спора.

Регистрация коллективного договора

Статья 50 Трудового кодекса РФ

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

Регистрация Коллективных договоров

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников
здравоохранения г. Москвы

Учет мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников при принятии работодателем в определенных случаях решений, затрагивающих социально-трудовые права работников.

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников
здравоохранения г. Москвы

Основные формы участия работников в управлении организацией закреплены в Главе 8 Трудового кодекса Российской Федерации.

Одной из наиболее важных форм участия работников в управлении организацией действующее законодательство (часть 1 статьи 53 Трудового кодекса РФ) определяет учет мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников при принятии работодателем в определенных случаях решений, затрагивающих социально-трудовые права работников.

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников
здравоохранения г. Москвы

Мнение – понятие о чем либо, убеждение, вывод, точка зрения по тому или иному вопросу или проблеме.

Мотивированное мнение - это обоснованная (мотивированная) позиция выборного органа первичной профсоюзной организации (профкома), выработанная на основе норм трудового законодательства.
(пп. «в» п.23 постановления Пленума Верховного суда Российской Федерации от 17.03.2004г. № 2)

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

МОТИВАЦИЯ

Мотивированное мнение первичной профсоюзной организаций является важным направлением в защите трудовых прав работников и является мотивационным фактором для сохранения членства, а также привлечения новых работников в Профсоюз !

Гарантией реализации норм Трудового Кодекса РФ по вопросам учета мотивированного мнения является включение в Коллективные договоры учреждений положения:

«Первичная профсоюзная организация, является единственным полномочным представителем интересов работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией».

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников
здравоохранения г. Москвы

Работодатель принимает решения с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа в случаях, предусмотренных Кодексом.

статья 371 Трудового кодекса РФ

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

Случаи учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации

1

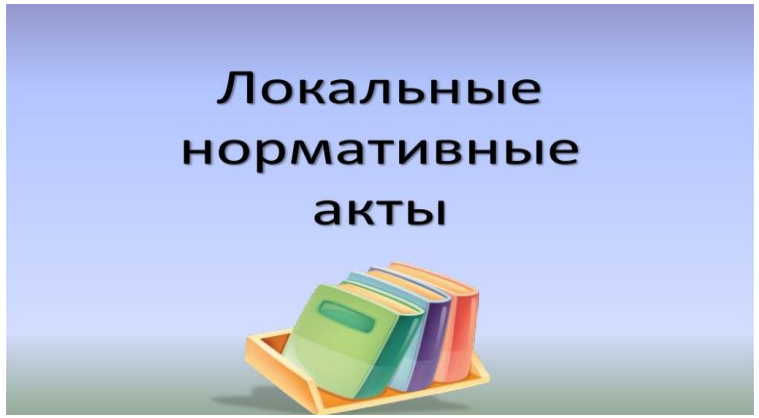
При **расторжении** трудового договора по инициативе работодателя.

2

При **принятии** работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

В статье 372 Трудового кодекса РФ регламентирован порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

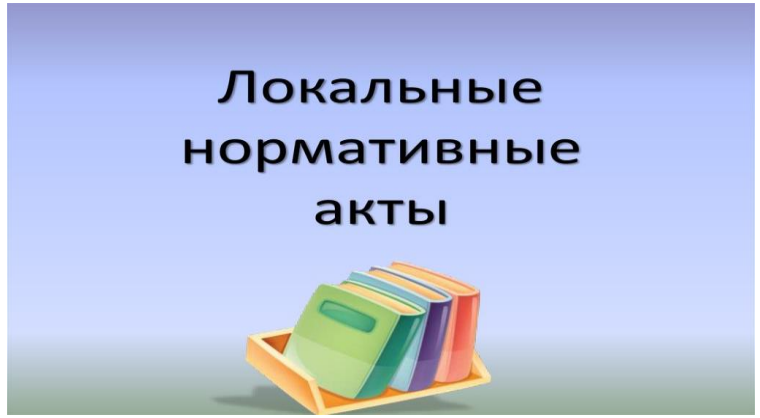


Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

Локальный нормативный акт

Статья 8 Трудового кодекса РФ

документ, содержащий нормы трудового права, который работодатель принимает в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.



К локальным нормативным актам, при принятии которых необходимо мнение выборного профсоюзного органа, относятся:

режим рабочего времени
(Глава 16 ТК РФ; ст.350);

графики сменности
(ч.3 ст.103 ТК РФ);

правила внутреннего трудового распорядка
(ч.1 ст.190 ТК РФ);

порядок и условия предоставления дополнительных отпусков работникам
(ч.2 статья 116 ТК РФ);

графики отпусков
(ст.123 ТК РФ)

локальные нормативные акты, затрагивающие вопросы охраны и оплаты труда работников

формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (ч.3 ст.196 ТК РФ);

Порядок учета мотивированного мнения выборного органа ППО при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст.372 Трудового кодекса РФ)

Работодатель направляет запрос, проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации

В профсоюзный комитет – выборный орган первичной профсоюзной организации
_____

От «____» _____ 20___ года № _____

Запрос
мотивированного мнения в соответствии со статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации

_____ (наименование организации) направляет проект_____ ____ (наименование локального акта) и обоснование к нему и обоснование с приложением всех необходимых документов.

Прошу в течение 5 рабочих дней со дня получения направить мотивированное мнение в письменной форме по проекту.

Приложение: на л.

Главный врач _____ _____(ф.и.о.)

«____»_____20___год

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

ОБРАЗЕЦ

Главному врачу _____
_____
_____

От «____» _____ 20___ года № _____

Мотивированное мнение
профсоюзного комитета _____
по проекту _____ (наименование локального акта)

Представленный проект соответствует (не соответствует) требованиям статьи (статьям)_____ Трудового кодекса Российской Федерации, статьям (пунктам)_____
(иных Федеральных законов, нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, регулирующие принятия представленного проекта), пунктам (статьям) _____ соглашения, пунктам (статьям)_____ коллективного договора, не ухудшает (ухудшает) трудовые права работников.

Иные замечания и дополнения к проекту _____
_____.

На основании изложенного, считаем возможным (невозможным) принятие работодателем _____
(наименование локального акта).

Председатель ППО _____ _____ (ф.и.о.)
«____»_____20___ года

Мотивированное мнение выборного органа ППО _____
_____ (наименование организации) от «____»_____20___ года
получил (а) _____
(ф.и.о., должность представителя работодателя)
«_____» _____20____ года _____

Не позднее **пяти рабочих дней** выборный орган первичной профсоюзной организации рассматривает проект локального нормативного акта

Выборный орган первичной профсоюзной организации направляет работодателю выписку из решения выборного органа и **мотивированное мнение** по проекту локального нормативного акта **в письменной форме**

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

Мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации

Вариант I

Выборный орган ППО соглашается с проектом локального нормативного акта

Работодатель принимает локальный нормативный акт

Вариант II

не содержит согласия с проектом локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию

работодатель может согласиться с мнением выборного органа ППО, либо в течение **3 дней обязан провести** дополнительные **консультации**

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

ВАЖНО ЗНАТЬ!

Инициатива о проведении дополнительных консультаций исходит от **работодателя**

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

РЕЗУЛЬТАТ

В результате дополнительных консультаций согласие **не достигнуто:**

Оформляется **протокол разногласий**

Работодатель имеет право принять локальный нормативный акт

Выборный орган первичной профсоюзной организации может обжаловать принятый локальный нормативный акт в государственную инспекцию труда или в суд

Выборный орган первичной профсоюзной организации имеет право начать процедуру коллективного трудового спора (глава 61 Трудового кодекса РФ)

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

Обжалование

часть 5 статья 372 Трудового кодекса РФ

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА

В течение одного месяца проводит проверку

Принимает решение

В случае установленных нарушений работодателю государственная инспекция труда выдает предписание об отмене локального нормативного акта, **обязательное для исполнения!**

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

часть 4 статьи 8 Трудового Кодекса РФ

Локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного ст.372 Трудового кодекса РФ порядка учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации

НЕ ПОДЛЕЖАТ ПРИМЕНЕНИЮ !

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

В статье 373Трудового кодекса Российской Федерации регламентирован порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора с работником по инициативе работодателя.

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

Основания расторжения трудового договора:

РАБОТНИК-ЧЛЕН ПРОФСОЮЗА

1. Сокращение численности или штата работников (п.2 ч.1 ст.81 Трудового кодекса РФ)
2. Несоответствие работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.3 ч.1 ст. 81 Трудового кодекса РФ)
3. Неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ч.1 ст.81 Трудового кодекса РФ)
4. Увольнение работников, избранных в состав комиссий по трудовым спорам (ч.3 ст.171 Трудового кодекса РФ)

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

ПРОЦЕДУРА ПОДГОТОВКИ МОТИВИРОВАННОГО МНЕНИЯ:

1

Работодатель направляет в выборный орган первичной профсоюзной организации **запрос, проект приказа об увольнении работника и копии документов к нему**

2

Выборный орган первичной профсоюзной организации рассматривает на заседании поступивший пакет документов в течение **семи рабочих дней**

3

Выборный орган первичной профсоюзной организации направляет работодателю **выписку из решения и мотивированное мнение**

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

Важно знать!

Мнение выборного органа первичной профсоюзной организации, не представленное **в семидневный срок**, работодателем **не учитывается** (ч.2 ст.373 Трудового кодекса РФ).

МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ:

Выборный орган первичной профсоюзной организации **согласен** с проектом приказа об увольнении

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор
не позднее одного месяца со дня получения мотивированного
мнения выборного органа первичной профсоюзной организации
(часть5 ст.373 Трудового кодекса РФ).

Выборный орган первичной профсоюзной организации **не согласен** с проектом приказа об увольнении

В течение **трех рабочих дней** проводятся дополнительные
консультации на основании **предложения выборного органа первичной профсоюзной организации**,
оформляется протокол.

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

ВАЖНО ЗНАТЬ !

Инициатива о проведении дополнительных консультаций исходит

от выборного органа первичной профсоюзной организации

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

МОТИВАЦИЯ

Мотивированное мнение первичной профсоюзной организаций является важным направлением в защите трудовых прав работников и является мотивационным фактором для сохранения членства, а также привлечения новых работников в Профсоюз !

Гарантией реализации норм Трудового Кодекса РФ по вопросам учета мотивированного мнения является включение в Коллективные договоры учреждений положения:

«Первичная профсоюзная организация, является единственным полномочным представителем интересов работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией».

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников
здравоохранения г. Москвы

При не достижении общего согласия по результатам консультаций **по истечении десяти рабочих дней** со дня направления в выборный орган первичной профсоюзной организации запроса, проекта приказа и копий документов работодатель имеет право принять **окончательное решение.**

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

Обжалование

часть 3 статьи 373 Трудового кодекса РФ

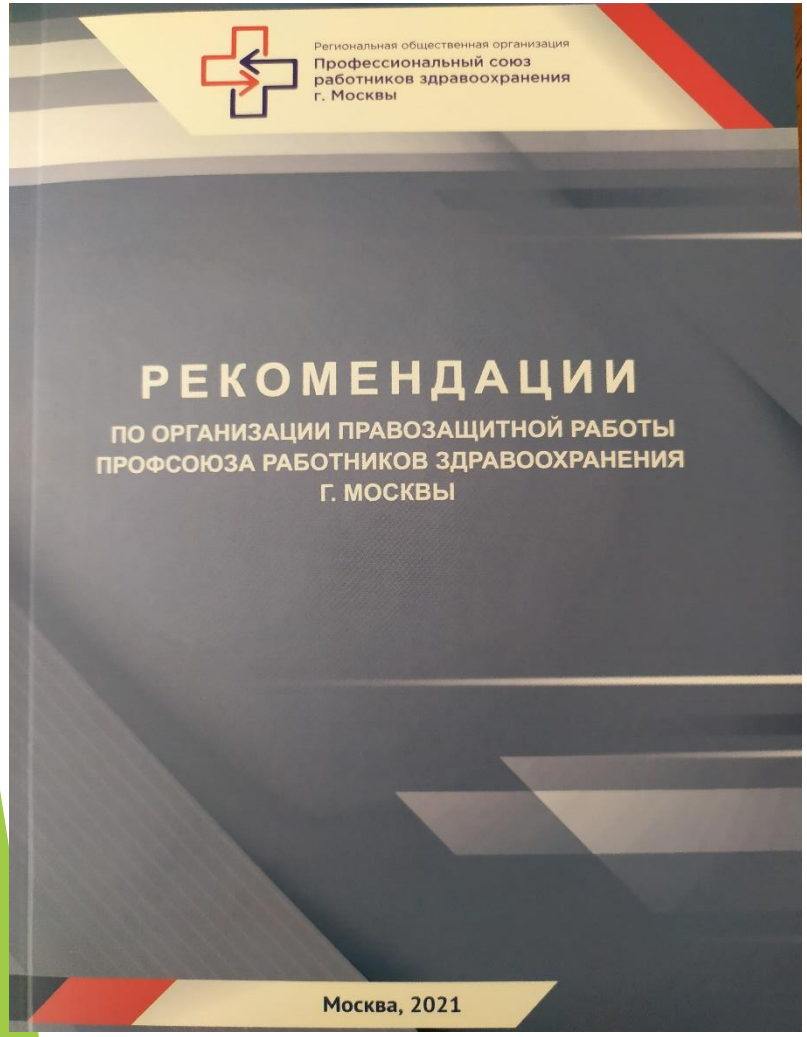
ГОСУДАРСТВЕННАЯ ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА

В течение **10 дней** рассматривает жалобу

Принимает решение

В случае признания увольнения незаконным государственная инспекция труда выдает обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула

Рекомендации Профессионального союза работников здравоохранения г. Москвы



Раздел I

Правовые основы для осуществления деятельности первичной профсоюзной организации

1. **Конституция Российской Федерации** – деятельность профсоюзных организаций регламентируется нормами Конституции Российской Федерации, которые закрепляют право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов (статья 30), равенство перед законом всех общественных объединений, в том числе и профессиональных союзов (статья 13).

Федеральные законы:

2. **Трудовой кодекс Российской Федерации** от 30.12.2001 № 197-ФЗ.
3. **Гражданский кодекс Российской Федерации** от 30.11.1994 № 51-ФЗ определяет место общественных объединений в системе юридических лиц, действующих в гражданском обороте, устанавливает правовой режим имущества общественной организации, определяет условия и порядок участия таких организаций в гражданском обороте.

   В соответствии со статьей 123.4 Гражданского кодекса Российской Федерации общественными организациями признаются добровольные объединения граждан, объединившихся в установленном законом порядке на основе общности их интересов для удовлетворения духовных или иных нематериальных потребностей, для представления и защиты общих интересов и достижения иных не противоречащих закону целей.

   Согласно подпункту 2 части 3 статьи 50 Гражданского кодекса Российской Федерации юридические лица, являющиеся некоммерческими организациями, могут создаваться в организационно-правовой форме общественных организаций, к которым относятся созданные в качестве юридических лиц профессиональные союзы (профсоюзные организации).
4. **Федеральный закон от 19.05.1995 № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»** определяет содержание права граждан на объединение, понятие общественного объединения, организационно-правовые формы общественных объединений, принципы их создания и деятельности, требования к уставам и основные правила регистрации и т.д.
5. **Федеральный закон от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»** определяет гражданско-правовое положение,

ПРАВА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ЕЮ ЗАЩИТНОЙ И ПРЕДСТАВИТЕЛЬСКОЙ ФУНКЦИИ

1.	Право на ведение коллективных переговоров	Данное право включает в себя следующие права: – на инициативу коллективных переговоров; – на ведение коллективных переговоров; – на заключение и подписание коллективного договора; – на участие в изменении коллективного договора; – на контроль за исполнением коллективного договора. Порядок определения полномочного представителя работников зависит от численности ППО (ст. 37 ТК РФ)	Статья 13 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; ст. 30, 31, 37 ТК РФ
2.	Право на учет мнения ППО при принятии работодателем локальных нормативных актов	Работодатель в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган ППО, представляющий интересы всех или большинства работников	Статья 372 ТК РФ
3.	Право на учет мнения ППО при расторжении работодателем трудовых договоров	Работодатель обязан направить в выборный орган ППО проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профессионального союза	Статья 373 ТК РФ

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

ОБРАЗЦЫ

Главному врачу
_____
_____
_____

От «___» _____ 20___ года №_____

Предложение
о проведении дополнительных консультаций в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса Российской Федерации

В связи с несогласием с решением о расторжении трудового договора с _____ (ф.и.о., должность работника) в соответствии с пунктом 2 (3, 5) части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации предлагаю в срок до _____ провести дополнительные консультации по данному вопросу _____ (где провести). Конкретную дату и время проведения консультаций прошу сообщить в профком.

Председатель ППО_____ (ф.и.о.) _____ (подпись)

В профсоюзный комитет –
выборный орган первичной
профсоюзной организации
_____

От «___» _____ 20___ года №_____

Предложение
о проведении дополнительных консультаций в соответствии со статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации

_____ (наименование организации) получило ваше мотивированное мнение от «___» _____ 20___года №_____ о несогласии с предложенным проектом _____ (наименование локального акта).

Предлагаю в срок до _____ провести дополнительные консультации по данному вопросу _____ _____ (где провести). Конкретную дату и время проведения консультаций прошу сообщить _____ _____ (ф.и.о. должность работника).

Главный врач _____ (ф.и.о.) _____ (подпись)

Протокол разногласий
к проекту _____
_____
(наименование локального акта)

«___» _____ 20___ года

_____ (наименование организации) в лице _____ (ф.и.о., должность), действующего на основании _____ _____ (Устав, иной документ) и профсоюзный комитет _____ _____ (наименование) в лице председателя _____ (ф.и.о.), действующего на основании _____ (вид документа), «___» _____20___ года составили настоящий протокол разногласий к проекту _____ _____ (наименование локального акта).

Разногласие (я) по проекту заключается (ю) в следующем:

Позиция работодателя	Позиция профкома

Представитель работодателя
_____(подпись)
«_____»_____20___ года

Председатель профкома
_____(подпись)
«_____»_____20___ года

Закон гарантирует
Профсоюз помогает

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

ПРОФСОЮЗНЫЙ СТЕНД

Официальный сайт Профсоюза

www.medprofsouz.ru

ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ г. МОСКВЫ

ИЗМЕНЕНИЯ в законодательстве

О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 30.03.2022года № 511 «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 – 2023 годах»

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22.09.2022г. № 1677, дополнить вышеуказанное постановление пунктом 10 следующего содержания:

«10. В целях обеспечения социально-трудовых гарантий действие трудовых договоров и служебных контрактов, заключенных с гражданами Российской Федерации, призванными на военную службу по мобилизации в Вооруженные Силы Российской Федерации в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 21 сентября 2022 г. № 647 «Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации», приостанавливается. При этом прекращение указанных трудовых договоров и служебных контрактов по основаниям, предусмотренным пунктом 1 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 1 части 1 статьи 39 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации", не допускается.».

Постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 21 сентября 2022 года.

ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ г. МОСКВЫ
ТЕЛЕФОН ГОРЯЧЕЙ ЛИНИИ: +7 (495) 690-09-42
www.medprofsouz.ru
info@medprofsouz.ru

ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ г. МОСКВЫ

ИЗМЕНЕНИЯ в законодательстве

В соответствии с Федеральным законом от 07.10.2022г. № 376-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» дополнить Главу 55 Трудового кодекса Российской Федерации статьей 351[1]

В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, **приостанавливается** на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

РАБОТОДАТЕЛЬ:

- Издает приказ о приостановлении действия трудового договора (на основании заявления работника)
- Не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора

В период приостановления действия трудового договора:

- за работником сохраняется место работы (должность);
- период приостановления засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости);
- работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 Кодекса.

ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ г. МОСКВЫ
ТЕЛЕФОН ГОРЯЧЕЙ ЛИНИИ: +7 (495) 690-09-42
www.medprofsouz.ru
info@medprofsouz.ru

ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ г. МОСКВЫ

ИЗМЕНЕНИЯ в законодательстве!

СТАТЬЯ 351.7. ТРУДОВОГО КОДЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

«Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступающих на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации»

(ВСТУПИЛА В СИЛУ 7 ОКТЯБРЯ 2022 ГОДА)

В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения по контракту в соответствии с п.7 ст.38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на ВС РФ:

- Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы;
- В период приостановления действия трудового договора стороны приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора;
- На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-бытовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи);
- 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.
- Работник в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя;
- Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения установленного периода срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ г. МОСКВЫ
ТЕЛЕФОН ГОРЯЧЕЙ ЛИНИИ: +7 (495) 630-09-42
www.medprofsouz.ru
info@medprofsouz.ru

ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ г. МОСКВЫ

ВАЖНО ЗНАТЬ!

УКАЗ МЭРА МОСКВЫ ОТ 05.10.2022 № 56-УМ

«О ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ МЕРАХ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ СЕМЬЯМ ЛИЦ, ПРИЗВАННЫХ НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО МОБИЛИЗАЦИИ»

- направлению во внеочередном порядке детей до достижения ими 1,5 лет в общеобразовательные организации, предоставляющие дошкольное образование, подведомственные ДЗМ;
- предоставление внеочередного права на перевод ребенка в другую наиболее приближенную к месту жительства семьи общеобразовательную организацию;
- предоставление бесплатного двухразового питания (завтрак, обед) детям 1-11 классов в общеобразовательных организациях, подведомственных органам исполнительной власти Москвы;
- предоставление бесплатного одноразового горячего питания (обед) студентам, обучающимся по очной форме обучения по образовательным программам среднего профессионального образования в профессиональных организациях, подведомственных органам исполнительной власти Москвы;
- зачисление в первоочередном порядке в группы продленного дня детей 1-6 классов, обучающихся в общеобразовательных организациях, подведомственных органам исполнительной власти Москвы, и освобождение от платы, взимаемой за присмотр и уход за указанными детьми в группах продленного дня;
- предоставление детям бесплатного посещения занятий (кружки, секции) по дополнительным общеобразовательным программам в общеобразовательных организациях, подведомственных органам исполнительной власти Москвы;
- оказание организациями социального обслуживания, включенными в Реестр поставщиков социальных услуг Москвы, семье, поступившей ребенка-инвалида, и членам семьи из числа граждан пожилого возраста и инвалидов I и II группы социуслуг в форме социобслуживания на дому;
- направление в первоочередном порядке Департаментом труда и социальной защиты населения Москвы в организации социобслуживания, включенными в Реестр поставщиков социальных услуг Москвы, членов семьи, признанных в установленном порядке нуждающимися в социобслуживании в стационарной форме независимо от состава семьи;
- организация профессионального обучения и дополнительного профессионального образования супруги и детей трудоспособного возраста;
- содействие в поиске работы членам семьи;
- оказание единовременной материальной помощи семье;
- оказание психологической помощи семье;
- содействие семье в оформлении социальных и иных выплат, мер социальной поддержки, на получение которых имеет семья.

Дополнительные меры социальной поддержки предоставляются в заявительном порядке в период прохождения военнослужащим военной службы по мобилизации при личном обращении в Центр поддержки семей мобилизованных.

ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ г. МОСКВЫ
ТЕЛЕФОН ГОРЯЧЕЙ ЛИНИИ: +7 (495) 630-09-42
www.medprofsouz.ru
info@medprofsouz.ru

Благодарю Вас за внимание !

Региональная общественная организаци
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

- ПОРЯДОЧНОСТЬ И ПРОФЕССИОНАЛИЗМ
- ВЗАИМОВЫРУЧКА И ДОБРОЖЕЛАТЕЛЬНОСТЬ
- КОЛЛЕГИАЛЬНОСТЬ И КОЛЛЕКТИВИЗМ
- УВАЖЕНИЕ К ЧЕЛОВЕКУ ТРУДА И ТРАДИЦИЯМ ПРОФСОЮЗА
- СТРЕМЛЕНИЕ К ЛИЧНОСТНОМУ РОСТУ И ПОСТОЯННОМУ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ
- ЗДОРОВЫЙ ОБРАЗ ЖИЗНИ

ЦЕЛЬ – ДВИЖЕНИЕ – ДИАЛОГ – РЕШЕНИЕ!