Основные гарантии и компенсации работникам, установленные трудовым законодательством.

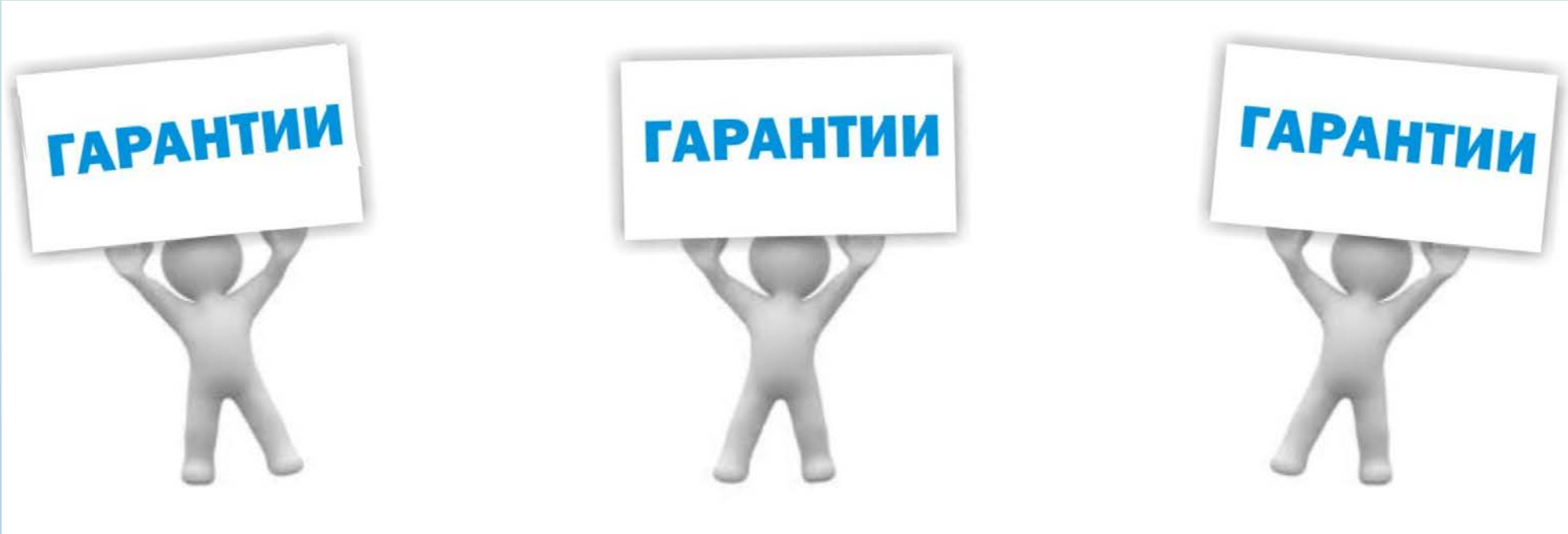
Гарантии работникам, избранным в состав выборных органов первичных профсоюзных организаций.

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

2023

Часть I.

Основные гарантии и компенсации работникам, установленные трудовым законодательством.



Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников
здравоохранения г. Москвы

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

(Раздел YII. Гарантии и компенсации)

Гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и другими федеральными законами.

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

при заключении трудового договора

при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска

лицам, участвующим в коллективных переговорах

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

Гарантии при заключении трудового договора (ст.ст.64,65 Трудового кодекса РФ)

Запрещается необоснованный отказ в приеме на работу

Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы

По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым кодексом РФ, федеральными законами…

Гарантии предоставляемые работнику на время ежегодного оплачиваемого отпуска

За работником сохраняется место работы (должность) и средний заработок (ст.114 Трудового кодекса РФ)

Работник не может быть уволен по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации организации (ч.6 ст.81 Трудового кодекса РФ)

Работник имеет право подать заявление об увольнении по собственному желанию (ст.80 Трудового кодекса РФ)

Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах (статья 39 Трудового кодекса РФ)

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.**

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

РАЗДЕЛ YII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ
Случаи предоставления гарантий и компенсаций (статья 165 Трудового кодекса РФ)

При направлении в служебные командировки

При переезде на работу в другую местность

При вынужденном прекращении работы не по вине работника (ст.84 Трудового кодекса РФ)

При исполнении государственных или общественных обязанностей

В некоторых случаях прекращения трудового договора

При совмещении работы с получением образования

В связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности (ст.66.1 ТК РФ, ст.234 ТК РФ)

Гарантии при направлении работников в служебные командировки и переезде на работу в другую местность (глава 24 – ст.ст.166-169 Трудового кодекса РФ)

Служебная командировка-это поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы

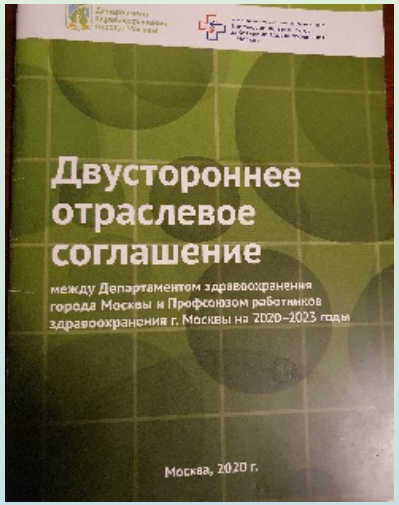
- **сохранение места работы и среднего заработка**
- **возмещение расходов (по проезду, по найму жилого помещения, доп. расходы (суточные), иные расходы**

Переезд в другую местность-это переезд в иной населенный пункт по существующему административно-территориальному делению

- **расходы по переезду работника, членов его семьи и провозу имущества**
- **расходы по обустройству на новом месте**

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей
(глава 25 – ст.ст.170-172 Трудового кодекса РФ)



освобождение работника от работы с сохранением за ним места работы (должности)

выплата компенсации за время исполнения обязанностей

<u>п. 7.4.</u> Департамент признает право и обеспечивает участие работников, избранных в состав выборных органов ППО, в орг.мероприятиях, проводимых Профсоюзом, с <u>сохранением среднего заработка по месту работы</u>.
Время исполнения общественных обязанностей Работником не может превышать 20 часов в месяц

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

Гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы и комиссии по трудовым спорам (статья 171 Трудового кодекса РФ)

Членам комиссий по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время для участия в работе комиссии с сохранением среднего заработка

Гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы и не освобожденным от исполнения трудовых обязанностей, и порядок увольнения определен ст.374 Трудового кодекса РФ

Порядок увольнения работников, избранных в состав комиссий по трудовым спорам, определяется ст.373 Трудового кодекса РФ

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

В связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности (ст.ст.66.1,234 Трудового кодекса РФ)

Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, предоставления сведений о трудовой деятельности, внесения в трудовую книжку, в сведения о трудовой деятельности неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения.

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ, СОВМЕЩАЮЩИМ РАБОТУ С ПОЛУЧЕНИЕМ ОБРАЗОВАНИЯ, А ТАКЖЕ РАБОТНИКАМ, ДОПУЩЕННЫМ К СОИСКАНИЮ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ КАНДИДАТА НАУК ИЛИ ДОКТОРА НАУК (глава 26 Трудового кодекса РФ)

Дополнительные (учебные) отпуска (с сохранением среднего заработка)

Отпуска (учебные) (без сохранения заработной платы)

Ст.173 ТК РФ

По желанию работников - сокращение рабочей недели на 7 часов

По соглашению сторон –один свободный от работы день в неделю, либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

Статья 173 Трудового кодекса РФ

Дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка предоставляется работникам, обучающимся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и <u>успешно</u> осваивающим эти программы

Статья 174 Трудового кодекса РФ

Дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка предоставляется также работникам, обучающимся по программам среднего профессионального образования по заочной и очной формам обучения и <u>успешно</u> осваивающим эти программы

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

Условия для предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением (статья 177 Трудового кодекса РФ)

Получение образования соответствующего уровня <u>впервые и по основному месту работы</u>

Государственная <u>аккредитация</u> образовательного учреждения (для не имеющих госаккредитации – коллективным договором или трудовым договором)

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

- **Гарантии и компенсации**, предусмотренные для работников, совмещающих работу с получением образования могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным в письменной форме.
- К дополнительным учебным отпускам по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.
- Работнику, совмещающему работу с получением образования одновременно в двух организациях, **гарантии и компенсации предоставляются только в связи с получением образования в одной из этих организаций (по выбору работника).**
- Если обучение в одной образовательной организации окончено, а в другой продолжается, то вопрос о предоставлении гарантий и компенсаций решается в зависимости от того, являются ли образовательные программы программами одного уровня или нет.

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ, СВЯЗАННЫЕ С РАСТОРЖЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА (Глава 27 Трудового кодекса РФ)

Выходные пособия. Средний месячный заработок на период трудоустройства. Единовременная компенсация (ст.178 Трудового кодекса РФ)

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников (ст.179 Трудового кодекса РФ)

Гарантии и компенсации работникам при ликвидации, сокращении численности или штата работников организации (ст.180 Трудового кодекса РФ)

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

Выходные пособия:

Средний месячный заработок

Двухнедельный средний заработок

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

Выходное пособие. Выплата среднего месячного заработка за период трудоустройства или единовременной компенсации (ст.178 Трудового кодекса РФ)

Выходное пособие (в размере среднего месячного заработка)

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации(пункт1 части1ст.81) либо сокращением численности или штата работников (пункт2 части1 ст.81)

Выплата среднего месячного заработка за второй месяц

Длительность периода трудоустройства работника **превышает один месяц**

Выплата среднего месячного заработка за третий месяц

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения (при условии, если **в течении 14 рабочих дней работник обратился** в орган и **не был трудоустроен в течении 2 месяцев со дня увольнения)**

Выплата единовременной компенсации

Взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства **(двукратный размер среднего месячного заработка)**

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (часть2 ст.178 Трудового кодекса РФ) в связи:

С отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением (п.8 ст.77 ТК РФ)

С призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п.1 ст.83 ТК РФ)

С восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п.2 ст.83 ТК РФ)

С отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (п.9 ст.77 ТК РФ)

С признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением (п.5 ст.83 ТК РФ)

С отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п.7ст.77 ТК РФ)

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников (ст.179 Трудового кодекса РФ)

Оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда или квалификацией

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

- **семейным- при наличии 2-х или более иждивенцев;**
- **лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;**
- **работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье и профзаболевание;**

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

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

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 ст.38 Федерального закона от 28марта 1998года №53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

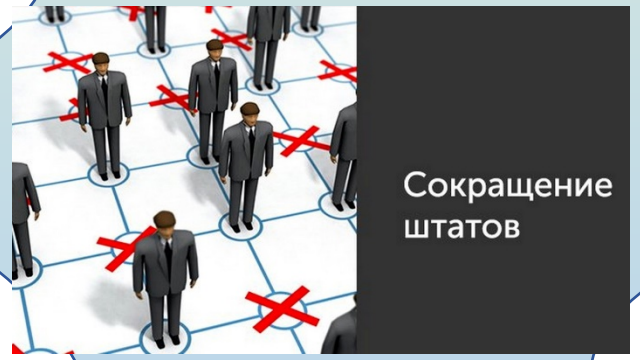
Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников
здравоохранения г. Москвы

Гарантии и компенсации работникам при ликвидации, сокращении численности или штата работников организации (ст.180 Трудового кодека РФ)

Предложение другой имеющейся работы (вакантной должности)

Предупреждение работника персонально под роспись не менее чем за два месяца до увольнения



Расторжение трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока, с выплатой доп. компенсации в размере среднего заработка работника

При угрозе массовых увольнений принятие мер работодателем с учетом мнения выборного органа ППО

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

Выходные пособия, компенсации и иные выплаты работникам в отдельных случаях прекращения трудовых договоров (статья 181.1. Трудового кодекса РФ)

Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами либо решениями работодателя, уполномоченных органов юридического лица, а равно и собственника имущества организации или уполномоченных собственниками лиц (органов) **не могут** предусматриваться **выплата работникам выходных пособий, компенсаций** и (или) назначение им каких-либо иных выплат в любой форме в случаях увольнения работников по основаниям, **которые относятся к дисциплинарным взысканиям.**

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

ДРУГИЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ
(глава 27 Трудового кодекса РФ)

Гарантии при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу (статья 182 Трудового кодекса РФ)

При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя **за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода,** а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - **до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.**

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

Гарантии работнику при временной нетрудоспособности (ст.183 Трудового кодекса РФ)

При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами:

«Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (№255-ФЗ от 29.12.2006г.)

«Об основах обязательного социального страхования» (№165-ФЗ от 16.07.1999г.)

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

Случаи обеспечения пособием по временной нетрудоспособности:

ст.5 №255-ФЗ

- утраты трудоспособности вследствие заболевания или травмы, в том числе в связи с операцией по искусственному прерыванию беременности или осуществлением экстракорпорального оплодотворения;
- необходимости осуществления ухода за больным членом семьи;
- карантина застрахованного лица, а также карантина ребенка в возрасте до 7 лет, посещающего дошкольную образовательную организацию, или другого члена семьи, признанного в установленном порядке недееспособным;
- осуществления протезирования по медицинским показаниям в стационарном специализированном учреждении;
- лечения в установленном порядке в санаторно-курортных организациях, расположенных на территории Российской Федерации, непосредственно после оказания медицинской помощи в стационарных условиях.

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

Выплата пособия по временной нетрудоспособности

осуществляется

- **в период работы по трудовому договору**
- **в период осуществления служебной или иной деятельности, в течение которого лица подлежат социальному страхованию**
- **в случаях, когда заболевание или травма наступили в течении 30 календарных дней со дня прекращения работы или деятельности либо в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования**

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

Гарантии работникам при прохождении диспансеризации (статья 185.1 Трудового кодекса РФ)

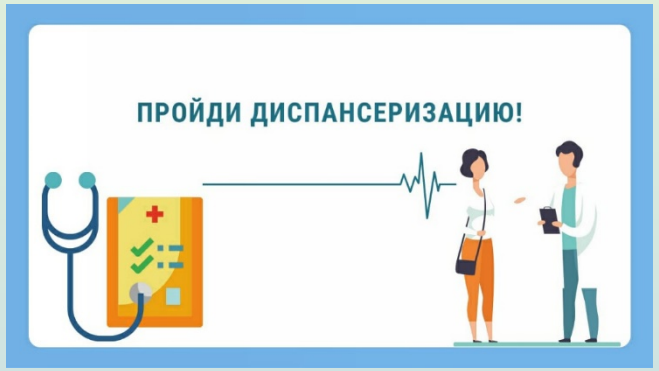
Федеральный закон от 21.11.2011 N 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации"

Статья 46

Диспансеризация представляет собой комплекс мероприятий, включающий в себя профилактический медицинский осмотр и дополнительные методы обследований, проводимых в целях оценки состояния здоровья (включая определение группы здоровья и группы диспансерного наблюдения) и осуществляемых в отношении определенных групп населения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

Гарантии работникам при прохождении диспансеризации



Работники при прохождении диспансеризации имеют право на:

Один рабочий день один раз в три года- все работники

Один рабочий день один раз в год- достигшие возраста сорока лет

Два рабочих дня один раз в год- работники: (пенсионеры по старости или за выслугу лет); предпенсионеры

с сохранением места работы(должности) и среднего заработка

Освобождение работника от работы для прохождения диспансеризации осуществляется на основании письменного заявления.
Дни освобождения от работы согласовываются с работодателем. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

Гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов (статья 186 Трудового кодекса РФ)

- в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник **освобождается от работы;**
- в случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется **по его желанию другой день отдыха;**
- в случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику **по его желанию предоставляется другой день отдыха;**
- после каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется **дополнительный день отдыха.** Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов;
- при сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его **средний заработок за дни сдачи** и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

Гарантии беременным женщинам и лицам с семейными обязанностями при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст.259 Трудового кодекса РФ)

Запрещаются !

- направление в служебные командировки,
- привлечение к сверхурочной работе,
- работе в ночное время,
- выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, **допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением.**

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены **в письменной форме со своим правом отказаться** от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

Допускаются (при согласии работника)

- Работники, имеющие детей-инвалидов.
- Работники, осуществляющие уход за больными членами их семей (на основании медицинского заключения, выданного в установленном порядке).
- Матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет.
- Опекуны детей в возрасте до 14 лет.
- Другие лица (помимо отцов и опекунов), воспитывающие детей в возрасте до 14 лет без матери
- Родитель, имеющий ребенка в возрасте до 14 лет, если другой родитель работает вахтовым методом, **призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 ст.38 Федерального закона от 28марта 1998года №53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации ,**
- Работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 18 лет, в период до достижения младшим из детей возраста 14 лет.

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

Гарантии женщинам в связи с беременностью и родами при установлении очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (статья 260 Трудового кодекса РФ)

женщине по ее <u>желанию</u> предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск <u>независимо от стажа работы у</u> данного работодателя

- **перед отпуском по беременности и родам**
- **непосредственно после отпуска по беременности и родам**
- **по окончании отпуска по уходу за ребенком**

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

Дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами (статья 262 Трудового кодекса РФ)

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Оплата каждого дополнительного выходного дня производится **в размере среднего заработка**.

Постановление Правительства РФ №1048 от 13.10.2014г. «О порядке предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами»

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЯ В СТАТЬЮ 262 ТРУДОВОГО КОДЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ (№491-ФЗ от 5 декабря2022г.)

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению**. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году.** График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

Вступает в силу с **1 сентября 2023 года.**

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков лицам, воспитывающим детей-инвалидов (ст.262.1 Трудового кодекса РФ)

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его **желанию в удобное для него время**.

Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков работникам, имеющим трех и более детей (Статья 262.2. Трудового кодекса РФ)

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется **по их желанию в удобное для них время** до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми, инвалидами (статья 263 Трудового кодекса РФ)

Работнику, имеющему:

- двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет,
- ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет,
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет,
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери,
- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы,

коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы **в удобное** для них время продолжительностью **до 14 календарных дней**.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

Гарантии и льготы лицам, воспитывающим детей без матери (статья 264 Трудового кодекса РФ)

Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), **распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.**

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

Часть II.

Гарантии работникам, избранным в состав выборных органов первичных профсоюзных организаций

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

Гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций

статья 374 Трудового Кодекса РФ

не освобожденные от основной работы работники: руководители (заместители) выборных органов ППО

статья 375 Трудового Кодекса РФ

освобожденные от основной работы профсоюзные работники

статья 376 Трудового Кодекса РФ

руководители (заместители) выборных органов ППО в течении двух лет после окончания срока полномочий

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

статья 374
Трудового Кодекса РФ

Увольнение по пункту 2 или 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ*

не освобожденные от основной работы работники:
руководители (заместители) выборных органов ППО

Допускается только с **предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа**

***пункт 2** - сокращение численности или штата работников;
***пункт 3**- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации

В течение **семи рабочих дней** со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении соответствующий вышестоящий профсоюзный орган рассматривает этот вопрос и представляет **в письменной форме** работодателю свое **решение о согласии или несогласии с данным увольнением**

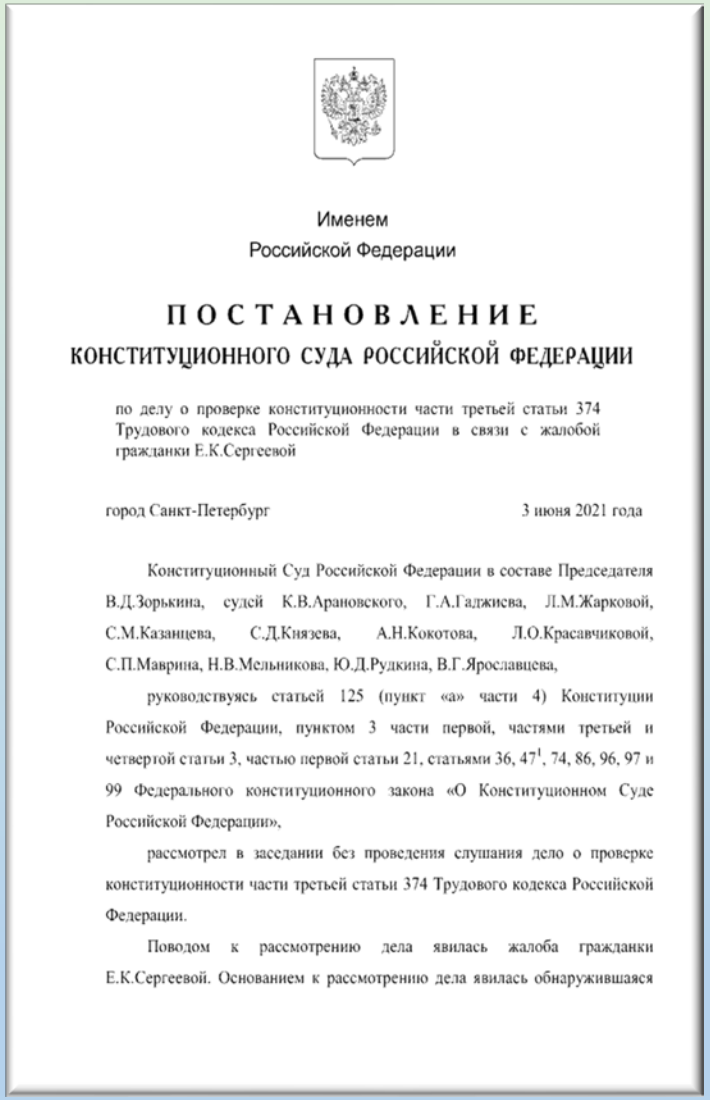
Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

Постановление Конституционного Суда от 3 июня 2021г. №26-П

«По делу о проверке конституционности части третьей статьи 374 Трудового кодекса РФ»

часть 3 статьи 374 Трудового Кодекса РФ - работодатель вправе уволить руководителей выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, (по п.2 или 3 части первой ст.81 Трудового кодекса РФ) **«без учета решения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа, если такое решение не представлено в установленный срок или если решение соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа о несогласии с данным увольнением <u>признано судом необоснованным на основании заявления работодателя».</u>**

Если вышестоящий профсоюзный орган не согласился с увольнением, <u>то работодатель вправе обратиться с заявлением о признании соответствующего решения необоснованным в суд, который выясняет обстоятельства увольнения.</u> Решение признается необоснованным только с момента вступления в законную силу решения суда!



Именем
Российской Федерации

ПОСТАНОВЛЕНИЕ
КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

по делу о проверке конституционности части третьей статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки Е.К.Сергеевой

город Санкт-Петербург 3 июня 2021 года

Конституционный Суд Российской Федерации в составе Председателя В.Д.Зорькина, судей К.В.Арановского, Г.А.Гаджиева, Л.М.Жарковой, С.М.Казанцева, С.Д.Князева, А.Н.Кокотова, Л.О.Красавчиковой, С.П.Маврина, Н.В.Мельникова, Ю.Д.Рудкина, В.Г.Ярославцева,

руководствуясь статьей 125 (пункт «а» части 4) Конституции Российской Федерации, пунктом 3 части первой, частями третьей и четвертой статьи 3, частью первой статьи 21, статьями 36, 47[1], 74, 86, 96, 97 и 99 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации»,

рассмотрел в заседании без проведения слушания дело о проверке конституционности части третьей статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации.

Поводом к рассмотрению дела явилась жалоба гражданки Е.К.Сергеевой. Основанием к рассмотрению дела явилась обнаружившаяся

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

Увольнение по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ*

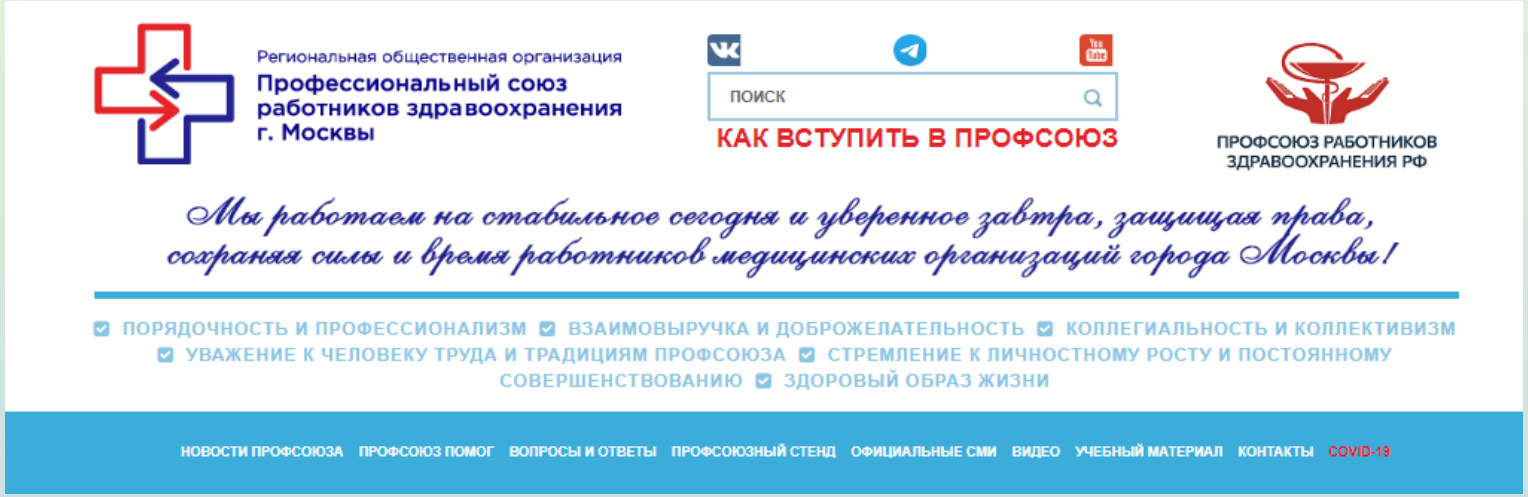
*пункт 5 –неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание

не освобожденные от основной работы работники:
руководители (заместители) выборных органов ППО

Допускается только с учетом мотивированного мнения вышестоящего выборного профсоюзного органа

В течение **семи рабочих дней** со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении соответствующий вышестоящий профсоюзный орган рассматривает этот вопрос и представляет **в письменной форме** работодателю свое **мотивированное мнение**

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы



МАСТЕР-КЛАСС: «Подготовка мотивированного мнения выборного органа ППО при принятии локальных нормативных актов и при расторжении трудового договора по инициативе работодателя»

Главному врачу _____
_____
_____

От «_____» _____ 20___ года № _____

Мотивированное мнение
профсоюзного комитета _____
по проекту приказа _____ (наименование приказа)

Представленный проект приказа о расторжении трудового договора ___ _____ (ф.и.о., должность работника) в соответствии с пунктом 2 (3,5) части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации и приложенные к нему копии документов подтверждают (не подтверждают) правомерность принятия данного решения.

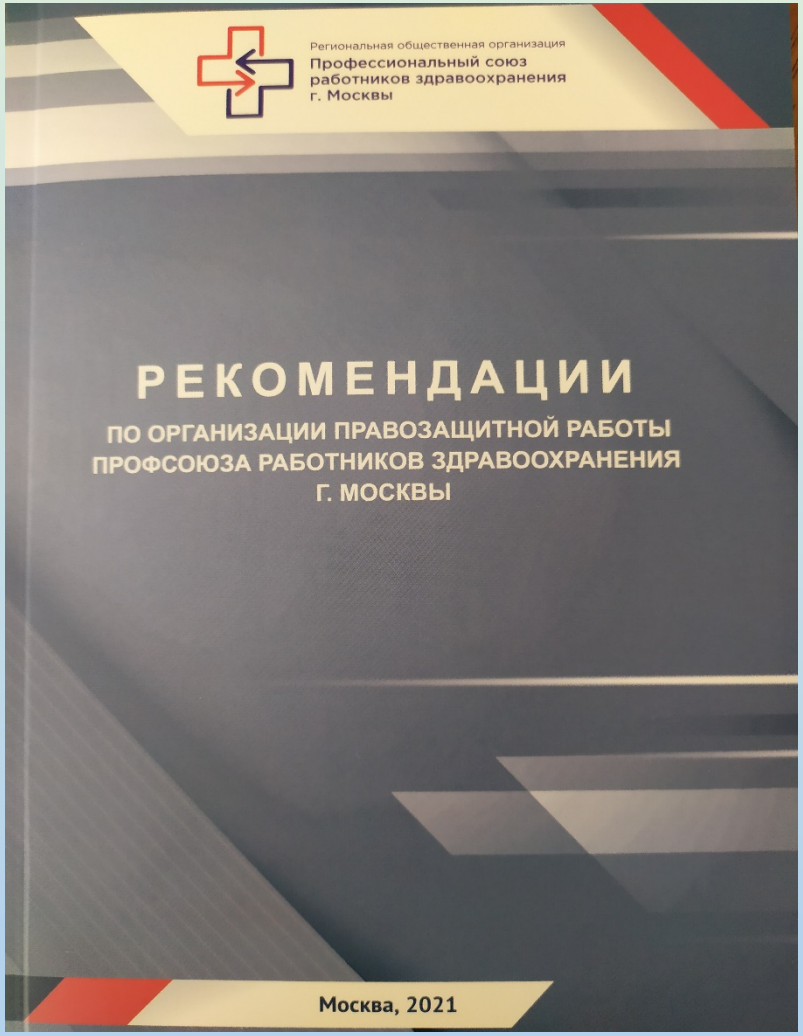
Проект приказа соответствует (не соответствует) требованиям статьи (статьям)_____ Трудового кодекса Российской Федерации, статьям (пунктам)_____ (иных Федеральных законов, нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, регулирующие принятия представленного проекта), пунктам (статьям) _____ соглашения, пунктам (статьям)_____ коллективного договора, не нарушает (нарушает) условия трудового договора работника.

Проект приказа учитывает (не учитывает) дополнительные обстоятельства, связанные с трудовой деятельностью работника _____ _____(ф.и.о., должность).

На основании изложенного, считаем правомерным (неправомерным) принятие работодателем решения об издании приказа о расторжении трудового договора с _____ _____ (ф.и.о., должность) в соответствии с пунктом 2 (3, 5) части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

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

статья 375
Трудового Кодекса РФ

освобожденные от основной работы профсоюзные работники

после окончания срока полномочий

прежняя работа(должность), при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя

при невозможности предоставления работы (должности) в связи с ликвидацией организации межрегиональный профсоюз сохраняет средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, в случае получения образования- на срок до одного года

время работы в выборном органе первичной профсоюзной организации засчитывается в общий и специальный трудовой стаж

работники обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и работники организации, в соответствии с коллективным договором

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

статья 376
Трудового Кодекса РФ

Руководители (заместители) выборных органов ППО в течении двух лет после окончания срока полномочий

Увольнение по пункту 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ допускается только с соблюдением порядка, установленного

статьей 374 Трудового кодекса РФ

С предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

ПРОФСОЮЗ В ИНТЕРНЕТ ПРОСТРАНСТВЕ

Телеграм -

@PSRZMOSCOW

Вконтакте -

YouTube -

- **Оперативная и актуальная информация!**
- **Свежие новости и полезные ссылки!**
- **Подпишись и будь в курсе событий Профсоюза!**

Всё просто – отсканируйте *QR-код* с помощью любого мобильного устройства и Вы с нами!

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы