



**«О взаимодействии
руководителей
образовательных организаций
с первичными профсоюзными
организациями»**

ПРАВА ПРОФСОЮЗОВ

представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников;

содействие занятости;

ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров и контроль за их выполнением;

участие в урегулировании коллективных трудовых споров;

взаимодействие с работодателями, их объединениями, органами государственной власти, органами местного самоуправления;

участие в коллегиальных органах управления организации;

участие в общественно-политической жизни общества (включая участие в управлении государством);

бесплатную и беспрепятственную информацию по социально- трудовым вопросам;

участие в подготовке и повышении квалификации профсоюзных кадров;

осуществление профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде;

осуществление профсоюзного контроля за соблюдением законодательства об охране труда и окружающей природной среды;

социальную защиту работников;

на защиту интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров.

Статья 19 – ФЗ -10 Право профсоюзов на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде

1. Профсоюзы имеют право на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением работодателями, должностными лицами законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора (контракта), рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам в организациях, в которых работают члены данного профсоюза, и имеют право требовать устранения выявленных нарушений. **Работодатели, должностные лица обязаны в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзу о результатах его рассмотрения и принятых мерах.**

2. Для осуществления профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде профсоюзы вправе создавать собственные инспекции труда, которые наделяются полномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми профсоюзами. Профсоюзы, их инспекции труда при осуществлении этих полномочий взаимодействуют с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, с иными федеральными органами исполнительной власти.

3. Профсоюзные инспектора труда вправе беспрепятственно посещать организации независимо от форм собственности и подчиненности, в которых работают члены данного профсоюза, для проведения проверок соблюдения законодательства о труде и законодательства о профсоюзах, а также выполнения работодателями условий коллективного договора, соглашения.

Статья 370 – ТК Право профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений (в ред. Федерального закона [от 30.06.2006 N 90-ФЗ](#))

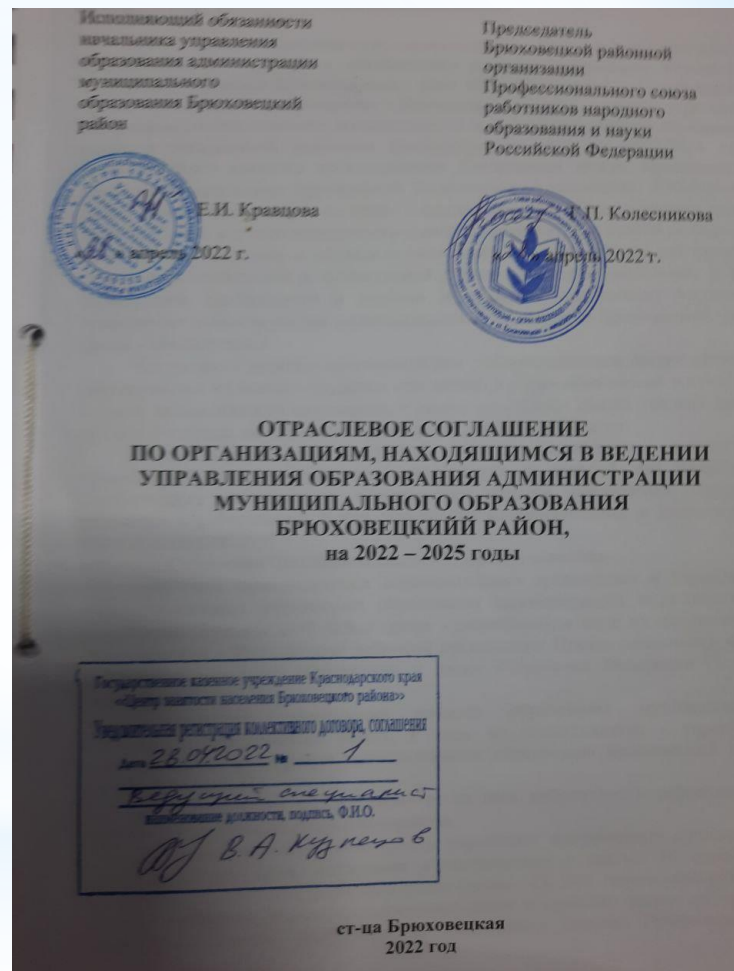
Работодатели обязаны в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах. (в ред. Федерального закона [от 30.06.2006 N 90-ФЗ](#))



УРОВНИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА



ОТРАСЛЕВЫЕ СОГЛАШЕНИЯ



Колдоговор - это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (**ст. 40 ТК РФ**).

Статус правового акта делает этот документ обязательным для работодателя. **Часть 2 ст. 22 ТК РФ** прямо обязывает работодателей соблюдать условия колдоговора в течение всего срока его действия.

Трудовой кодекс РФ устанавливает приоритет Коллективного договора, Соглашения над локальным нормативным актом.

Если в локальном нормативном акте работодатель решает те же вопросы, которые уже решены в коллективном договоре, соглашении, то такой локальный акт не может противоречить коллективному договору, соглашению.

Ответственность за уклонение от заключения договора и его невыполнение

1. Уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, изменении или дополнении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного законом срока проведения переговоров, а равно не обеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения в определенные сторонами сроки - влечет наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей ([статья 5.28 КоАП РФ](#)).

2. Непредставление работодателем или лицом, его представляющим, в срок, установленный законом, информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения - влечет наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей ([статья 5.29 КоАП РФ](#)).

3. Необоснованный отказ работодателя или лица, его представляющего, от заключения коллективного договора, соглашения - влечет наложение административного штрафа в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей ([статья 5.30 КоАП РФ](#)).

4. Нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору, соглашению - влечет наложение административного штрафа в размере от размера от трех тысяч до пяти тысяч рублей ([статья 5.31 КоАП РФ](#)).

5. Уклонение работодателя или его представителя от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах, в том числе не предоставление помещения для проведения собрания (конференции) работников в целях выдвижения требований или создание препятствий проведению такого собрания (такой конференции) - влечет наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей ([статья 5.32 КоАП РФ](#)).

6. Увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки - влечет наложение административного штрафа в размере четырех тысяч до пяти тысяч рублей ([статья 5.34 КоАП РФ](#)).



Глава 58 ТК РФ регулирует защиту трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами. И одним из способов такой защиты является установление законодателем обязанности работодателя принимать те или иные решения только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или представительного органа работников (ст. 371 ТК РФ).

В каких нормативных актах закрепляется обязанность работодателя согласовывать или учитывать мнение профкома?

статья - 372 Трудового кодекса «Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов»;

иные нормативные правовые акты РФ, содержащие нормы трудового права; нормативные правовые акты субъектов РФ; соглашения; коллективный договор.



№	Случаи учета мнения представительного органа (выборного органа первичной профсоюзной организации)	Норма ТК РФ	Способ согласования
1	Порядок проведения аттестации	Часть 2 ст. 81	Локальный акт, устанавливающий порядок, принимается с учетом мнения представительного органа
2	Принятие решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ	Часть 1 ст. 82	Сообщение решения о сокращении в профсоюз в письменном виде за два месяца до сокращения
3	Увольнение членов профсоюза по п. 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ	Часть 2 ст. 82	Учет мнения профсоюза в порядке ст. 373 ТК РФ
4	Проведение аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ	Часть 3 ст. 82	Представитель профсоюза включается в состав аттестационной комиссии
5	Привлечение к сверхурочной работе без согласия работника в случаях, не предусмотренных ч. 3 ст. 99 ТК РФ	Часть 4 ст. 99	Учет мнения профсоюза

№	Случаи учета мнения представительного органа (выборного органа первичной профсоюзной организации)	Норма ТК РФ	Способ согласования
6	Определение перечня работников с ненормированным рабочим днем	Статья 101	Локальный акт, устанавливающий перечень, принимается с учетом мнения представительного органа
7	Составление графиков сменности	Часть 3 ст. 103	Учет мнения представительного органа в порядке ст. 372 ТК РФ
8	Разделение рабочего дня (смены) на части на работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены)	Статья 105	Локальный акт, устанавливающий разделение, принимается с учетом мнения профсоюза
9	Размер и порядок выплаты вознаграждения работникам за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе (за исключением работников, получающих оклад, поскольку для них наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения зарплаты)	Статья 112	Локальный акт, устанавливающий размер и порядок выплаты, принимается с учетом мнения профсоюза
10	Привлечение сотрудников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с их письменного согласия в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 113 ТК РФ	Часть 5 ст. 113	Учет мнения профсоюза

№	Случаи учета мнения представительного органа (выборного органа первичной профсоюзной организации)	Норма ТК РФ	Способ согласования
11	Порядок и условия предоставления дополнительных отпусков, не предусмотренных ТК РФ	Часть 2 ст. 116	Локальный акт, определяющий порядок и условия предоставления отпусков, принимается с учетом мнения профсоюза
12	Утверждение графика отпусков	Часть 1 ст. 123	С учетом мнения профсоюза в порядке ст. 372 ТК РФ
13	Утверждение локальных актов, устанавливающих систему оплаты труда	Часть 4 ст. 135	Учет мнения представительного органа
14	Утверждение формы расчетного листка	Часть 2 ст. 136	Учет мнения представительного органа в порядке ст. 372 ТК РФ
15	Установление конкретных размеров повышения оплаты труда за работу во вредных условиях	Часть 3 ст. 147	Учет мнения представительного органа в порядке ст. 372 ТК РФ

16	Принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда	Часть 1 ст. 162	Учет мнения представительного органа
17	Утверждение правил внутреннего трудового распорядка	Часть 1 ст. 190	Учет мнения представительного органа в порядке ст. 372 ТК РФ
18	Установление форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, утверждение перечня необходимых профессий и специальностей	Часть 3 ст. 196	Учет мнения представительного органа в порядке ст. 372 ТК РФ
19	Разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников	Часть 2 ст. 212	С учетом мнения профсоюза или другого представительного органа в порядке ст. 372 ТК РФ


20	Установление норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения	Часть 2 ст. 221	С учетом мнения профсоюза или другого представительного органа
21	Расследование несчастного случая	Часть 1 ст. 229	Представитель профсоюза включается в комиссию по расследованию несчастного случая
	Обращаем внимание на то, что работодатель может установить и другие случаи согласования с профсоюзом в коллективном договоре или соглашении.		


Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов (§ ст. 372 ТК РФ)

Работодатель направляет в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными нормативными правовыми актами РФ, коллективным договором, соглашениями, проект локального нормативного акта и обоснование по нему


Выборный орган, представляющий интересы всех или большинства работников
Рассматривает проект и в течение 5 рабочих дней направляет мотивированное мнение

Работодатель оформляет согласованный акт

 Проект принят

 Проект отклонен

Работодатель оформляет протокол разногласий и принимает акт

 Проект отклонен

Дополнительные консультации в течение 3 рабочих дней

Выборный орган начинает процедуру коллективного трудового спора или может обжаловать акт работодателя в государственную инспекцию труда или в суд

Работодатель отменяет акт при получении предписания (при этом имеет право обжаловать это решение инспекции в вышестоящую инспекцию или в суд) (§ ст. 361 ТК РФ)

Государственная инспекция труда в течение месяца производит проверку и при нарушении выдает предписание работодателю

**Порядок учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа при расторжении трудового договора по инициативе работодателя
(статьи 82 и 373 Трудового кодекса РФ)**

Работодатель направляет в ВПО проект приказа и копии документов, являющихся основанием к увольнению

В течение семи рабочих дней со дня получения документов ВПО рассматривает вопрос и направляет работодателю мотивированное мнение, оформленное в письменной форме

ВПО согласился с предлагаемым решением работодателя

ВПО выразил несогласие с предлагаемым решением работодателя

Работодатель имеет право уволить работника не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения ВПО

ВПО в течение трех рабочих дней проводит с работодателем дополнительные консультации, оформляемые протоколом

Достигнуто согласие

Согласие не достигнуто

Работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в ВПО проекта приказа об увольнении вправе принять окончательное решение

ВПО или работник вправе обжаловать решение работодателя в Федеральную инспекцию труда

Не позднее месяца со дня получения работником копии приказа об увольнении или трудовой книжки работник или ВПО вправе обжаловать увольнение в суд

Федеральная инспекция труда в течение десяти дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает ее

Оставляет жалобу без удовлетворения

Выдает работодателю предписание о восстановлении работника с оплатой вынужденного прогула

Работодатель вправе обжаловать данное предписание в суде



При этом увольнение руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, в соответствии с п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, не освобожденных от основной работы, допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

Без согласования выборного органа первичной профсоюзной организации локальный нормативный акт не может быть принят.

ПРОФКОМ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЩАЕТ ВНИМАНИЕ ПРИ ВЫРАБОТКЕ МОТИВИРОВАННОГО МНЕНИЯ ПО ПРОЕКТАМ ЛНА:

на соответствие трудовому законодательству;

не ухудшает ли ЛНА положение работников:

- сокращение численности работников;
- снижение тарифных ставок (должностных окладов), снижения разрядок у работников;
- применение режимов неполной занятости;
- уменьшение размеров выплат;
- увеличение периода ожидания выплат;
- усложнение оформления выплат;
- установление выплат от обстоятельств, на которые работник повлиять не может;
- подмена прямых выплат иными формами мотивации;
- не устанавливается ли зависимость обязательных выплат от наличия ФОРТ;
- не устанавливается ли зависимость выплат от единоличного решения руководителя (без разбора, без мнения комиссии, без участия представителя ППО);**

Статья 30. – ФЗ – 10 . Ответственность за нарушение прав профсоюзов

1. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица государственных органов, органов местного самоуправления, работодатели, должностные лица их объединений (союзов, ассоциаций) несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами.

2. Органы общероссийских профсоюзов, объединений (ассоциаций) профсоюзов, первичных профсоюзных организаций вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения должностных лиц, нарушающих законодательство о профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением.

По требованию указанных профсоюзных органов работодатель обязан расторгнуть трудовой договор (контракт) с должностным лицом, если оно нарушает законодательство о профсоюзах, не выполняет своих обязательств по коллективному договору, соглашению.

Статья 378. –ТК Ответственность за нарушение прав профессиональных союзов

Лица, нарушающие права и гарантии деятельности профессиональных союзов, несут ответственность в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. (в ред. Федерального закона [от 30.06.2006 N 90-ФЗ](#))

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ