Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

ТЕМА:
Основы нормативно-правового регулирования деятельности первичной профсоюзной организации по представительству и защите прав работников

Учебный материал

2021 год

Нормативно-правовое обеспечение

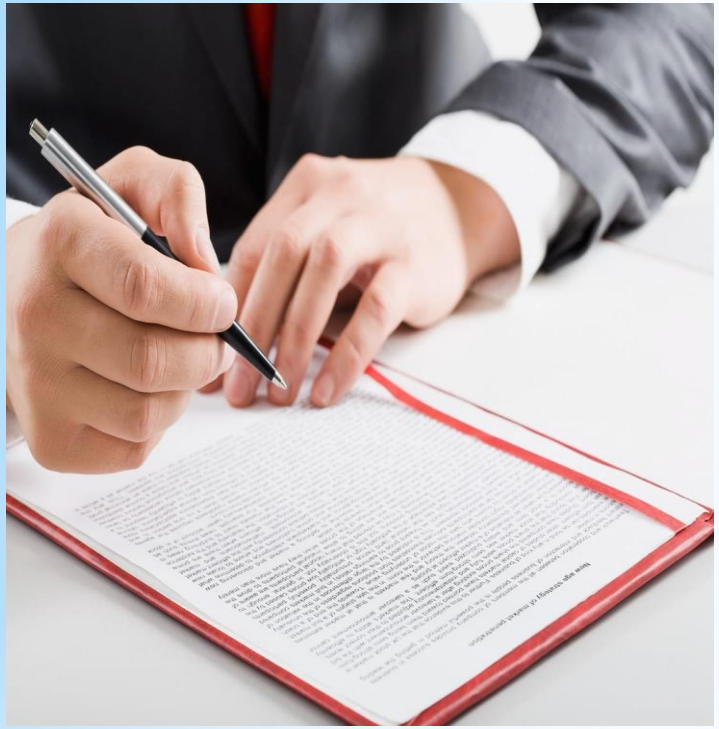
Система нормативных правовых актов, устанавливающих общеобязательные требования, а также ответственность за нарушение таких требований

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

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

- **КОНСТИТУЦИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
- **ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ (Глава 58. Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами)**
- **ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН ОТ 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»**
- **Федеральный закон от 19.05.1995 N 82-ФЗ (ред. от 30.12.2020) «Об общественных объединениях»**
- **Федеральный закон от 12.01.1996 N 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»**

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы



- **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 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**
- **УСТАВ РОО Профессиональный союз работников здравоохранения города Москвы**

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

Статья 30 Конституции Российской Федерации

Каждый имеет право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов.

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 в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

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

Статья 3 Федерального закона от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

Первичная профсоюзная организация участвует в:

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

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

УСТАВ
РОО Профессионального союза 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

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

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

Основными принципами социального партнерства являются:

равноправие сторон

ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений

контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений

обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений

уважение и учет интересов сторон

полномочность представителей сторон

заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях

содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе

соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

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

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

Коллективные переговоры

все переговоры, которые проводятся между работодателем, группой работодателей или одной или несколькими организациями работодателей, с одной стороны, и одной или несколькими организациями работников - с другой

Международная Организация Труда

Конвенция МОТ № 154 «О содействии коллективным переговорам»

В целях:

- определения условий труда и занятости и (или)
- регулирования отношений между работодателями и работниками и (или)
- регулирования отношений между работодателями или их организациями

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

Представители работодателей

статья 33
Трудового Кодекса РФ

Руководитель организации

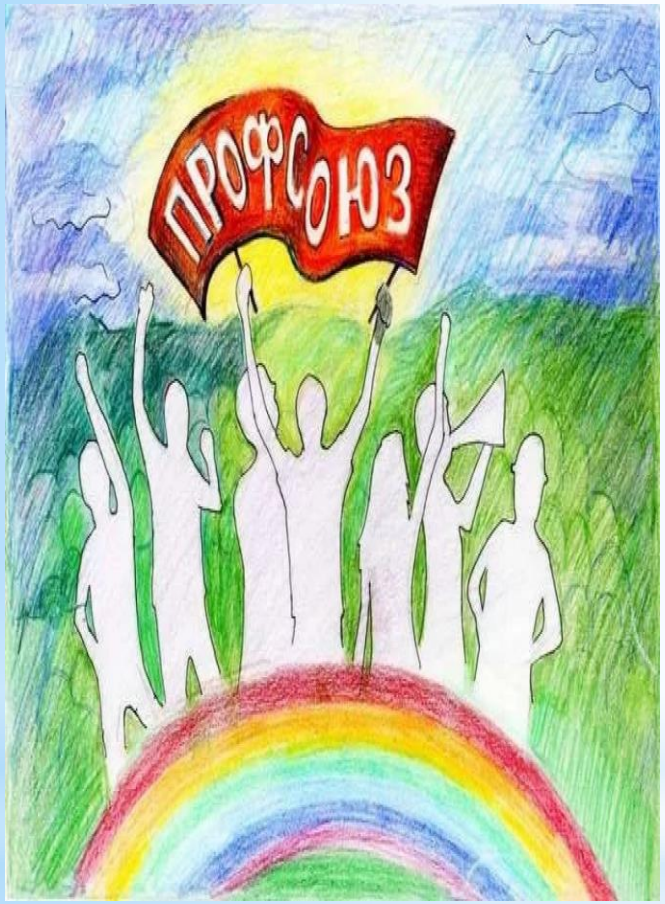
Работодатель-индивидуальный предприниматель

Уполномоченные лица

Иные представители, в случаях предусмотренных ТК РФ (статья 34)

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

Представители работников



- профессиональные союзы и их объединения
- иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов
- иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных Кодексом

Статья 29 Трудового Кодекса РФ

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

Первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников организации, имеет право представлять интересы всех работников без предварительного создания единого представительного органа

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

статья 13

Запрещается ведение переговоров и заключение соглашений и коллективных договоров от имени работников лицами, представляющими работодателя.

ч.3 ст.36

Не допускаются ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений от имени работников лицами, представляющими интересы работодателей, а также организациями или органами, созданными либо финансируемыми работодателями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, политическими партиями, за исключением случаев, предусмотренных Кодексом.

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

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

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

часть 2
статьи 36 Трудового Кодекса РФ

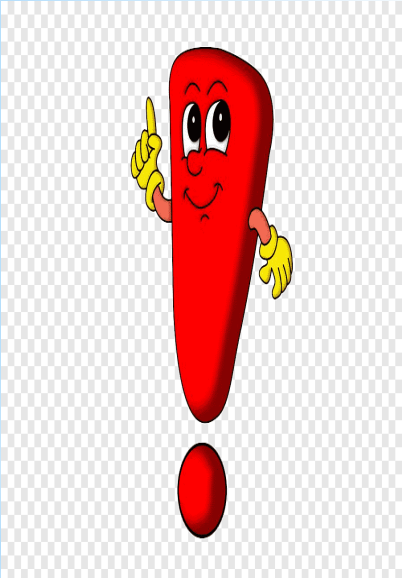
Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

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).

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

Сроки работы комиссии – не более 3-х месяцев со дня начала переговоров

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

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

<u>Коллективный договор -</u> <u>правовой акт</u>, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и 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;
- выплата пособий, компенсаций;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- охрана здоровья работников в учреждениях;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- 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.

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

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

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

Регистрация коллективного договора

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

Статья 50 Трудового кодекса РФ

Регистрация Коллективных договоров и соглашений в Москве

Департамент труда и социальной защиты населения г. Москвы

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 <u>учет мотивированного мнения выборного органа ППО работников при принятии работодателем в определенных случаях решений, затрагивающих социально-трудовые права работников.</u>

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

Мотивированное мнение - это обоснованное мнение профкома, выработанное на основе норм трудового законодательства.

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 ППО

При расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

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 ППО при принятии работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

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

- установление режима рабочего времени и времени отдыха (Глава 16, 17 ТК РФ; ст.350);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ч.1 ст.190 ТК РФ);
  - составление графиков сменности (ч.3 ст.103 ТК РФ);
- порядок и условия предоставления дополнительных отпусков работникам (ч.2 статья 116 ТК РФ);
  - составление графиков 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)

1 Работодатель направляет запрос, проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган ППО

2 Не позднее **пяти рабочих дней** выборный орган ППО рассматривает проект локального нормативного акта

3 Выборный орган ППО направляет работодателю выписку из решения выборного органа ППО и **мотивированное мнение** по проекту ЛНА **в письменной форме**

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

Мотивированное мнение выборного органа ППО

Вариант I

Выборный орган ППО **соглашается** с проектом ЛНА

Работодатель **принимает** ЛНА

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

Мотивированное мнение выборного органа ППО

Вариант II

не содержит согласия с проектом ЛНА, 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 ЛНА

Выборный орган ППО может обжаловать принятый ЛНА в ГИТ или в суд

Выборный орган ППО 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

Государственная инспекция труда

В течение одного месяца ГИТ проводит проверку

Принимает решение

В случае установленных нарушений работодателю ГИТ выдает предписание об отмене ЛНА, 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 ППО

НЕ ПОДЛЕЖАТ ПРИМЕНЕНИЮ

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

В статье 373 Трудового кодекса Российской Федерации регламентирован порядок учета мнения выборного органа ППО при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

Порядок учета мотивированного мнения выборного органа ППО при расторжении трудового договора по инициативе работодателя (ст.373 Трудового кодекса РФ)

ЧЛЕН ПРОФСОЮЗА

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

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

ПРОЦЕДУРА ПОДГОТОВКИ МОТИВИРОВАННОГО МНЕНИЯ:

1

Работодатель направляет в ППО **запрос, проект приказа об увольнении работника и копии документов к нему**

2

Профком рассматривает на заседании поступивший пакет документов в течение **семи рабочих дней**

3

Профком направляет работодателю **выписку из решения и мотивированное мнение**

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

Важно знать!

Мнение профсоюза, не представленное **в семидневный срок**, работодателем **не учитывается** (ч.2 ст.373 Трудового кодекса РФ).

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ:

Выборный орган ППО **согласен** с проектом приказа об увольнении

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

МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ:

Выборный орган ППО **не согласен** с проектом приказа об увольнении

В течение **трех рабочих дней** проводятся дополнительные консультации на основании **предложения профкома**, оформляется протокол.

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

ВАЖНО ЗНАТЬ !

Инициатива о проведении дополнительных консультаций исходит

от выборного органа ППО

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

При недостижении общего согласия по результатам консультаций **по истечении десяти рабочих дней** со дня направления в выборный орган ППО 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

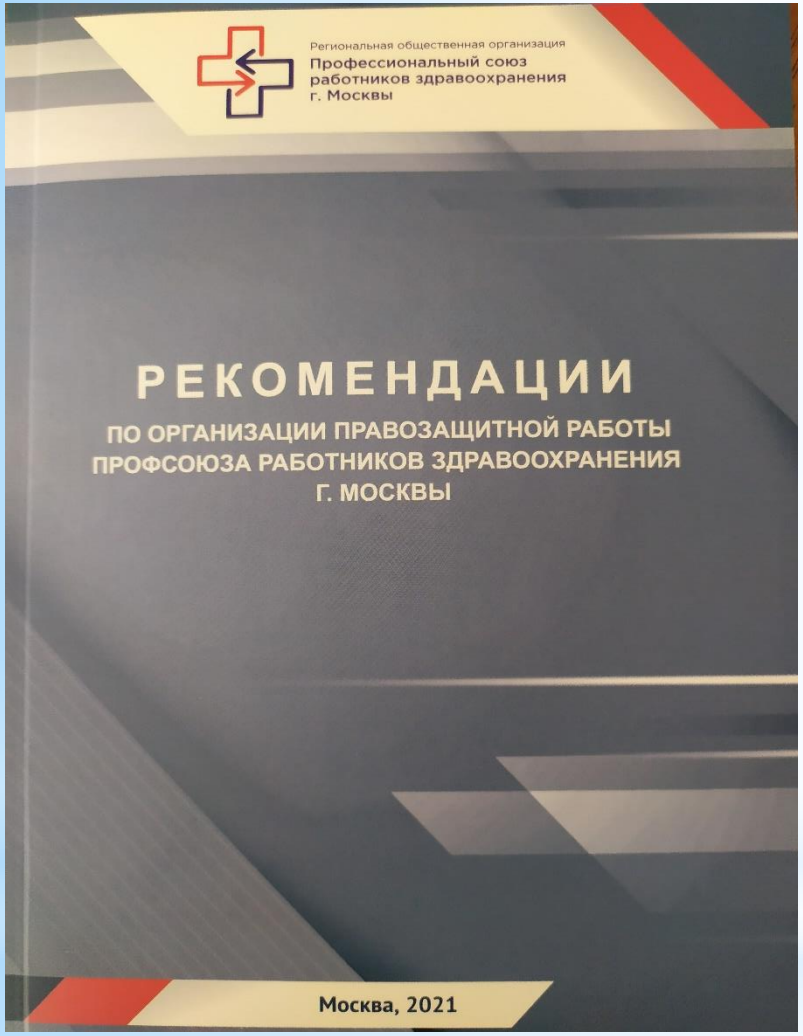
ГОСУДАРСТВЕННАЯ ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА

Государственная инспекция труда → В течение 10 дней рассматривает жалобу → Принимает решение

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

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

Методические 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,

6

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

9

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

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

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 _____

От «____» _____ 20___ года № _____

Выписка из решения
профсоюзного комитета _____ (наименование)
о мотивированном мнении по вопросу принятия работодателем локального нормативного акта _____
_____ (наименование)

_____ (наименование выборного органа ППО) рассмотрел полномочным составом запрос работодателя от «____»_____ 20__ года № _____ по проекту _____
_____ (наименование локального акта), обоснование к нему и документы, подтверждающие необходимость и законность его принятия.

На заседании «____» _____20___ года _____
_____ (наименование выборного органа ППО) на основании статей 371 и 372 Трудового кодекса Российской Федерации проверено соблюдение работодателем требований трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора и соглашений при подготовке проекта _____
_____ (наименование локального акта) и утверждено прилагаемое мотивированное мнение.

Приложение: на л.

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

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

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!