**Права работников, входящих в состав выборных органов, порядок   
их увольнения.**

1. **Создание условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации**

Работодатель обязан ***безвозмездно*** предоставить выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

Работодатель, численность работников которого превышает 100 человек, безвозмездно предоставляет в пользование выборным органам первичных профсоюзных организаций как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы. Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности указанных профсоюзных органов могут быть предусмотрены коллективным договором.

Работодатель может предоставить в соответствии с коллективным договором в бесплатное пользование выборному органу первичной профсоюзной организации принадлежащие работодателю либо арендуемые им здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей. При этом профсоюзы не имеют права устанавливать плату за пользование этими объектами для работников, не являющихся членами этих профессиональных союзов, выше установленной для работников, являющихся членами этого профсоюза.

В случаях, предусмотренных коллективным договором, работодатель отчисляет денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Порядок их перечисления определяется коллективным договором. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

Работодатели, заключившие коллективные договоры или на которых распространяется действие отраслевых (межотраслевых) соглашений, по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами, отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями.

Оплата труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации может производиться за счет средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором.

1. **Гарантии работникам, входящим в состав выборных органов и не освобожденным от основной работы**

Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций,   
не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее (ч. 14 ст. 374 ТК РФ):

- для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций;

- для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов;

- на время краткосрочной профсоюзной учебы, если это предусмотрено коллективным договором.

Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением (ч. 14 ст. 374 ТК РФ).

1. **Гарантии профсоюзным работникам, освобожденным от основной работы**

Профсоюзным работникам, освобожденным от работы в организации вследствие избрания (делегирования) на выборные должности в профсоюзные органы, работодатель обязан:

- предоставить после окончания срока их полномочий прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии - другую равноценную работу (должность) в той же или с согласия работника в другой организации (п. 1 ст. 26 Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ).

При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем или отсутствием в организации, у индивидуального предпринимателя соответствующей работы (должности) общероссийский (межрегиональный) профессиональный союз ***сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев***, ***а в случае получения образования - на срок до одного года***. При отказе работника от предложенной работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением общероссийского (межрегионального) профессионального союза (ч. 1 ст. 375 ТК РФ). Следует учитывать, что освобожденные профсоюзные работники обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и работники организации (ч. 3 ст. 375 ТК РФ).

Время работы на указанной выборной должности засчитывается в трудовой стаж этого работника, а также в стаж работы по специальности (ч. 2 ст. 375 ТК РФ).

1. **Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с работником, являющимся членом профессионального союза.**

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора с работником, являющимся членом профессионального союза в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса:

- сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;

- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

**работодатель обязан** направить в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Выборный орган первичной профсоюзной организации ***в* *течение семи рабочих дней*** со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. ***Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается.***

В случае, если выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, ***он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации***, результаты которых оформляются протоколом. При недостижении общего согласия по результатам консультаций ***работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления*** в выборный орган первичной профсоюзной организации проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда. Государственная инспекция труда **в течение десяти дней** со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы выборный орган первичной профсоюзной организации права обжаловать увольнение непосредственно в суд, а работодателя - обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор **не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения в**ыборного органа первичной профсоюзной организации. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

1. **Расторжение трудового договора с руководителями (их заместителями) выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденными от основной работы**

Расторжение трудового договора ***с руководителями (их заместителями)*** выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций и профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), ***не освобожденными от основной работы*** (далее - руководители (их заместители) выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций), производится с учетом особенностей, предусмотренных ст. 374 ТК РФ.

Для увольнения названных работников по основаниям, указанным в п. п. 2, 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ:

- сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;

- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

***работодатель должен*** запросить предварительное согласие соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ч. 1 ст. 374 ТК РФ). Чтобы получить согласие, работодатель должен направить в этот орган проект приказа и копии документов, являющихся основанием для увольнения (ч. 2 ст. 374 ТК РФ).

Вышестоящий выборный профсоюзный орган в ***течение семи рабочих дней рассматривает представленные документы и направляет работодателю в письменной форме решение о согласии или несогласии*** с увольнением работника - руководителя (его заместителя) выборного коллегиального органа профсоюзной организации (ч. 2 ст. 374 ТК РФ).

Работодатель вправе уволить такого работника по основаниям, предусмотренным п. п. 2 или 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, в течение одного месяца со дня (ч. 3, 12 ст. 374 ТК РФ, Постановление Конституционного Суда РФ от 03.06.2021 N 26-П (включено в Обзоры практики Конституционного Суда РФ за II квартал 2021 г. и за 2021 г., Правовые позиции КС РФ по отдельным вопросам)):

- получения решения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа о согласии с увольнением;

- истечения установленного срока представления вышеуказанного решения;

- вступления в силу решения суда о признании необоснованным несогласия вышестоящего выборного профсоюзного органа с увольнением (если работодатель обращался с соответствующим заявлением в суд).

В указанный месячный срок не включаются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность) (ч. 12 ст. 374 ТК РФ).

Соблюдение данной процедуры увольнения не лишает работника или профсоюзный орган, представляющий его интересы, права обжаловать принятое работодателем решение в суд (ч. 4 ст. 374 ТК РФ).

Увольнение руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций **по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание)** производится только с учетом мотивированного мнения вышестоящего выборного профсоюзного органа (ч. 5 ст. 374 ТК РФ).

Для получения мотивированного мнения работодатель должен направить в соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган проект приказа и копии документов, являющихся основанием для увольнения работника (ч. 6 ст. 374 ТК РФ).

Этот орган в течение семи рабочих дней рассматривает представленные документы и направляет работодателю в письменной форме мотивированное мнение (ч. 6 ст. 374 ТК РФ).

Если вышестоящий выборный профсоюзный орган не согласен с решением работодателя, стороны в течение трех рабочих дней **вправе** провести дополнительные консультации по данному вопросу. Результаты переговоров оформляются в виде протокола (ч. 8 ст. 374 ТК РФ).

В случае если согласие не достигнуто, работодатель **по истечении десяти рабочих дней** **со дня получения** вышестоящим выборным профсоюзным органом документов вправе принять окончательное решение самостоятельно (ч. 9 ст. 374 ТК РФ).

Данное решение может быть обжаловано работником или выборным профсоюзным органом, представляющим его интересы, в Государственную инспекцию труда. Ведомство рассматривает жалобу (заявление) **в течение десяти рабочих дней** со дня ее получения (ч. 9, 10 ст. 374 ТК РФ).

В случае признания увольнения незаконным работодателю выдается обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула (ч. 10 ст. 374 ТК РФ). Работодатель может обжаловать предписание в суд (ч. 11 ст. 374 ТК РФ).

Работодатель вправе уволить руководителя (его заместителя) выборного коллегиального органа профсоюзной организации по основанию, предусмотренному п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, в течение одного месяца с момента (ч. 7, 12 ст. 374 ТК РФ):

- получения мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа о согласии с увольнением;

- истечения установленного срока представления мотивированного мнения.

В указанный месячный срок не включаются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность) (ч. 12 ст. 374 ТК РФ).

Соблюдение процедуры увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (ч. 5 - 10 ст. 374 ТК РФ) не лишает работника или профсоюзный орган, представляющий его интересы, права обжаловать принятое работодателем решение в суд (ч. 11 ст. 374 ТК РФ).

**Если вышестоящий выборный профсоюзный орган отсутствует**, при увольнении руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций по п. п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ **запрашивается мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации** в порядке, указанном в ст. 373 ТК РФ (ч. 13 ст. 374 ТК РФ).

Информировал помощник Артёмовского городского прокурора Титов Д.А.