**Права профессиональных союзов**

**(по Федеральному закону**

**«О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности)**

**-** на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников(ст.2);

-на содействие занятости(ст.12);

- на ведение коллективных переговоров, заключение соглашений, коллективных

договоров и контроль за их выполнением(ст.13);

-на участие в урегулировании коллективных трудовых споров(ст.14);

-на взаимодействие с работодателями, их объединениями, органами государственной власти,

органами местного самоуправления(ст.15);

-на участие в коллегиальных органах управления организаций, предприятий(ст.16);

-на бесплатную и беспрепятственную информацию по социально-трудовым вопросам(ст17);

-на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением законодательства об охране

труда и окружающей природной среды(ст.20);

-на участие в приватизации государственного и муниципального имущества(ст.21);

-на социальную защиту работников(ст.22);

-на защиту интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров(ст.23).

**Гарантии работникам, входящим в состав**

**профсоюзных органов.**

Закон «О Профсоюзах» воспроизводит ст. 374 ТК РФ и более конкретно определяет способы защиты профсоюзных работников во взаимоотношениях с работодателем. В Конвенции Международной организации труда (МОТ) № 135 предусмотрено, представители трудящихся, которые признаны таковыми в соответствии с национальным законодательством и практикой, должны пользоваться защитой от любого действия, которое может нанести им ущерб, включая увольнение, основанное на их статусе. Эта защита распространяется на их участие в профсоюзной деятельности.

В ст.ст. 25-27 Закона «О Профсоюзах» предусмотрены дополнительные трудовые гарантии для:

-работников, входящих в состава профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы;

- работников, входящих в профсоюзные органы и освобожденных от основной работы;

- работников, избиравшихся в профсоюзные органы и завершивших свою работу по выборной должности по тем или иным причинам;

Работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу по инициативе работодателя без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, председатели первичных профсоюзных организацийОУ – без согласия профоргана соответствующей территориальной организации Профсоюза.

Увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

Увольнение председателей первичных профсоюзных организаций и членов профкома допускается только с предварительного согласия профоргана соответствующей территориальной организации профсоюза.

Не допускается увольнение по инициативе работодателя работников, являющихся членами профсоюзных органов, в течение двух лет после окончания срока их полномочий. Например, работник, являющийся членом профкома, на очередной отчетно-выборной конференции не был избран в профорган по какой-либо причине.

Аналогичные дополнительные трудовые гарантии установлены для уполномоченных Профсоюза по охране труда и представителей Профсоюза в совместных комитетах по охране труда, создаваемых в ОУ.

Рекомендуется включать в коллективный договор дополнительные гарантии выборным профсоюзным работникам.

Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, уполномоченные Профсоюза по охране труда, освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы, для участия в качестве делегатов в профсоюзных съездах, конференциях. Условия их освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

**НАИБОЛЕЕ ВАЖНЫЕ СТАТЬИ ТРУДОВОГ КОДЕКСА РФ**

**О ПРАВАХ ПРОФСОЮЗА**

**Ст.2**-право Профсоюза осуществлять контроль за соблюдением трудового

Законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

Ст.8-согласование с ПК локальных актов;

Ст.23-27 – социальное партнерство в сфере труда;

Ст.29 – представители работников;

Ст.30- представление интересов работников первичными профсоюзными организациями;

Ст. 32 – обязанности работодателя по созданию условий, обеспечивающих деятельность представителей работающих;

Глава 5-органы социального партнерства;

Глава 6-коллективные переговоры;

Глава 7 –коллективные договоры и соглашения;

Ст. 82-Обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя;

Ст. 99 – привлечение к сверхурочным работам;

Ст. 103- график сменной работы;

Ст. 105-согласование с ПК разделение рабочего времени на части;

Ст. 116-согласование с ПК ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков за работу с вредными условиями труда;

Ст. 135- локальные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения профоргана;

Ст.218 –комиссии по охране труда;

Ст. 352-способы защиты трудовых прав и свобод;

**Глава 58 – защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами.**

***Работодатель обязан учитывать мнение выборного профсоюзного органа при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.***

**УЧЕТ МНЕНИЯ ВЫБОРНОГО ПРОФСОЗНОГО ОРГАНА ПРОИЗВОДИТСЯ**

**(ст. 371 ТК РФ)**

* **при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст.372 ТК РФ);**
* **при расторжении трудового договора по инициативе работодателя (ст. 373 ТК РФ);**

***трудовым кодексом предусмотрены следующие случаи принятия работодателем решений с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа:***

- введение или отмена режима неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев в целях сокращения рабочих мест в том случае, если изменения организационных или технологических условий труда могут повлечь за собой массовые увольнения работников (счт. 74);

-увольнение являющихся членами Профсоюза работников по инициативе работодателя(ст.82);

-привлечение работника к сверхурочным работам в определенных случаях(ст. 99);

-составление графиков сменности при сменной работе (ст.103);

-привлечение к работе в выходные и нерабочие дни в определенных случаях (ст. 113);

-утверждение графика отпусков (ст.123);

**- введение системы оплаты труда и стимулирования труда, в т.ч. повышение оплаты за работу в ночное , выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ст.135);**

**-**установление системы стимулирующих выплат (ст.144);

-установление размера повышенной заработной платы работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (или) опасными условиями труда(ст.147);

-работы в ночное время (ст. 154);

-применение системы премирования труда(ст. 159)4

-введение, замена и пересмотр норм труда (ст.162);

-применение необходимых мер при угрозе массовых увольнений (ст. 180);

-утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190);

-определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст.196);

-разработка и утверждение инструкций по охране труда (ст.212);

Кроме того, в ряде случаев ТК РФ предусматривается участие соответствующего представительного органа работников при решении целого комплекса социально-трудовых вопросов, в частности, возможность досрочного снятия с работника дисциплинарного взыскания по ходатайству представительного органа работников (ст. 194), создание по инициативе представительного органа работников комитета (комиссии)по охране труда (ст.218) и др.;

Трудовым кодексом РФ предусматривается, что в установленных законом случаях трудовой договор с работниками прекращается **с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа** при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора с работником, **являющимся членом Профсоюза,** в соответствии с:

- пунктом 2 статьи 81 (расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников);

- подпунктом «б» п.3 ст. 81 (расторжение договора по инициативе работодателя в связи с несоответствием работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации);

- пунктом 5 статьи 81 (расторжение трудового договора по инициативе работодателя вследствие неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание).

**Работодатель обязан направить** в соответствующий выборный профсоюзный орган данного учреждения **проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.**

**Профсоюзное собрание является высшим руководящим органом профсоюзной организации,** созывается профсоюзным комитетом, им же определяется порядок созыва и вопросы, вносимые на обсуждение собрания.

**Собрание правомочно** при участии в нем более половины членов Профсоюза (п.18 Устава Профсоюза). Регламент работы устанавливается собранием. На собрании обсуждаются основные вопросы деятельности первичной организации в соответствии с установленными целями и задачами самой организации.

**Профсоюзные собрания проводятся не реже 2 раз в год.**

В соответствии с Положением о первичной организации Профсоюза высшим руководящим органом профсоюзной организации является собрание. Для того, чтобы подготовиться к собранию, необходимо, прежде всего, на заседании ПК, четко определить план подготовки к собранию, определить круг вопросов, проблем, которые необходимо рассмотреть, найти пути их выполнения, определить, кто из профкома за что отвечает, какие материалы готовит к докладу.

Предлагаем примерный вопросник к подготовке профсоюзного собрания по теме: «О соблюдении трудового законодательства администрацией ОУ».

Наличие Правил внутреннего трудового распорядка. Порядок принятия, утверждения; согласование с ПК; наличие приказа руководителя ОУ о ведении их в действие; порядок ознакомления работников.

Порядок приема на работу. Наличие в ОУ Трудового договора с работниками (для всех категорий), согласованного с ПК. Сроки заключения. Порядок заключения.

Наличие Должностных обязанностей работников всех категорий. (У одного работника их может быть несколько: учитель, классный руководитель, зав. кабинетом, руководитель МО и т.д.) Порядок их введения (наличие приказа руководителя ОУ). Согласование с ПК. Порядок ознакомления работников.

Порядок выплаты заработной платы. Наличие согласованного с ПК Положения о надбавках к заработной плате. Система оплаты надбавок для отдельных категорий работников с вредными условиями труда. Соблюдение сроков выплаты заработной платы.

Порядок издания приказов руководителем по Личному составу. Содержание приказов, ознакомление с ними работников.

Проверка трудовых книжек работников. Своевременность и правильность внесение записей, порядок ознакомления работников с записями в трудовую книжку. Место хранения. Оформление книги передвижения трудовых книжек. Порядок временной выдачи трудовых книжек. Соответствие количества трудовых книжек количественному составу работников.

Согласование с ПК локальных актов ОУ, предусмотренных Коллективным договором, действующим законодательством

Выполнение коллективного договора.

Порядок вынесения административного взыскания. Соблюдение норм трудового законодательства.

Работа руководителя ОУ с заявлениями работников.

Затем пишется общая справка. Делаются общие выводы. Готовится проект постановления собрания.

Постановление собрания и заседания профкома состоит из 2 частей: констатирующей и постановляющей частей. В первой части отмечаются положительные моменты по рассматриваемому вопросу и недостатки, а во второй части определяются пути их исправления, возлагается контроль за выполнение постановления и сроки.

Предлагаем перечень вопросов, которые могут быть рассмотрены на профсоюзном собрании.