**ИНФОРМАЦИЯ**

**об обеспечении социальных гарантий**

**профсоюзным работникам и активистам РОБ ПРЗ РФ**

В настоящее время социальные гарантии работников, входящих в состав выборных коллегиальных органов Профсоюза, закреплены в ст. 374-376 ТК РФ, в Федеральном законе от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставе профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации. Также, дополнительно, социальные гарантии профсоюзным работникам могут быть закреплены в коллективных договорах учреждений и организаций, трудовых договорах, а также в отраслевых соглашениях, заключенных на различных уровнях.

Трудовым кодексом РФ предусмотрен особый порядок расторжения трудового договора с руководителями (их заместителями) выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденными от основной работы. Так, в соответствии с ч. 1 ст. 374 ТК РФ при увольнении данных работников по основаниям п. 2 (сокращение численности или штата работников организации) и п. 3 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации) ч. 1 ст. 81 ТК РФ работодатель должен получить **согласие вышестоящего выборного профсоюзного органа**.

В соответствии с изменениями, внесенными в ч. 1 ст. 374 ТК РФ после принятия Конституционным Судом РФ определения от 03.11.2009 №1369-О-П, увольнение по основанию, предусмотренному п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание), указанных работников допускается помимо общего порядка увольнения только с учетом **мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа**. Таким образом, в этом случае работодатель должен соблюдать процедуру учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии решения о расторжении трудового договора с вышеуказанными работниками в порядке, предусмотренном ст. 373 ТК РФ.

Согласно ст. 375 ТК РФ работнику, освобожденному от работы в организации в связи с избранием его на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации (далее - освобожденный профсоюзный работник), после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем или отсутствием в организации, у индивидуального предпринимателя соответствующей работы (должности) общероссийский профессиональный союз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации - на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением общероссийского (межрегионального) профессионального союза.

Время работы освобожденного профсоюзного работника на выборной должности в выборном органе первичной профсоюзной организации засчитывается в его общий и специальный трудовой стаж (ч. 2 ст. 375 ТК РФ). При применении данной нормы возникают следующие проблемы:

а) Действующее в настоящее время законодательство, регулирующее вопросы назначения досрочной пенсии медицинским работникам – «*Список должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществляющим лечебную и иную деятельность по охране здоровья населения в учреждениях здравоохранения*», утвержденный Постановлением Правительства Российской Федерации от 29.10.2002 №781, не предусматривает включение в медицинский стаж, необходимый для досрочного назначения трудовой пенсии, периодов работына выборной должности в выборном органе первичной профсоюзной организации;

б) Согласно «*Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Республики Башкортостан*», утвержденного Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27.10.2008 №371 стаж работы для установления повышающего коэффициента к окладу *сохраняется* при поступлении на работу в учреждения здравоохранения не позднее *одного месяца* при увольнении из комитетов профсоюза работников здравоохранения.

Освобожденные профсоюзные работники обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и работники организации, в соответствии с коллективным договором (ч. 3 ст. 375 ТК РФ).

Указанная норма также не дает однозначного ответа на то, как действие коллективного договора учреждения (организации) распространяется на освобожденных работников Профсоюза.

Согласно ст. 376 ТК РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2 (сокращение численности или штата работников организации), 3 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации) или 5 части первой статьи 81 (неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 ТК РФ.

 Отраслевым соглашением по организациям отрасли здравоохранения между Министерством здравоохранения РБ, РОБ ПРЗ РФ и БОООО «Российское общество по организации здравоохранения и общественного здоровья» на 2014-2017 годы предусмотрено, что **работодатели не могут**:

9.2.9.1. подвергать дисциплинарному взысканию работников, входящих в состав профсоюзных органов, контрольно-ревизионных комиссий и не освобождённых от основной работы, уполномоченных по охране труда Профсоюза без предварительного согласия выборного органа соответствующей профсоюзной организации;

9.2.9.2. увольнять по своей инициативе в соответствии с пунктами 2, 3, и 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных профсоюзных органов организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобождённых от основной работы, - без предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (статья 374 Трудового кодекса Российской Федерации);

9.2.10. обязаны соблюдать предоставленные действующим законодательством гарантии профсоюзным работникам, освобожденным от работы в организации вследствие избрания (делегирования) на выборные должности в выборные профсоюзные органы:

9.2.10.1. предоставлять им после окончания срока полномочий прежнюю работу (должность) в той же или с согласия работника в другой организации. При невозможности предоставления соответствующей работы в случае реорганизации организации за освобожденным профсоюзным работником сохраняется его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации - на срок до одного года (статья 375 Трудового кодекса Российской Федерации);

9.2.10.2. предоставлять вышеуказанным профсоюзным работникам такие же социально-трудовые льготы и права, как и другим работникам организации в соответствии с коллективным договором.

9.2.11. не допускать увольнения по своей инициативе работников, являвшихся членами выборных профсоюзных органов в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником действий, за которые действующим законодательством предусмотрено увольнение.

Дополнительные социальные гарантии работникам выборных коллегиальных органов должны быть предусмотрены в трудовых договорах.