

УТВЕРЖДАЮ
Временно исполняющий обязанности
командующего войсками
Восточного военного округа
генерал-майор


М.Савич

«23» 01 2024 г.

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
по порядку проведению в войсках Восточного военного округа
Единого дня Профсоюза (Профсоюзной работы)**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящие методические рекомендации по порядку проведению в войсках Восточного военного округа Единого дня Профсоюза (Профсоюзной работы)¹ (далее – Методические рекомендации) разработаны в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ);

Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

приказом Министра обороны Российской Федерации от 21 сентября 2001 г. № 197 «Об обеспечении проведения технических расследований причин аварий и инцидентов на опасных производственных объектах Министерства обороны Российской Федерации, а также на паровых и водогрейных котлах, грузоподъемных кранах, лифтах и других объектах Ростехнадзора, подконтрольных органам государственного технического надзора Вооруженных Сил Российской Федерации» (далее – приказ № 197);

приказом Министра обороны Российской Федерации от 20 февраля 2013 г. № 139 «О мерах по улучшению взаимодействия с Профсоюзом гражданского персонала Вооруженных Сил России» (далее – приказ № 139);

приказом Министра обороны Российской Федерации от 26 ноября 2022 г. № 717 «О Соглашении о продлении на 2023-2025 годы действия Отраслевого соглашения между Профессиональным союзом гражданского персонала Вооруженных Сил России и Министерством обороны Российской Федерации на 2020-2022 годы» (далее – Отраслевое соглашение);

приказом Министра обороны Российской Федерации от 18 сентября 2019 г. № 545 «О системе оплаты труда гражданского персонала (работников) воинских частей и организаций Вооруженных Сил Российской Федерации» (далее – приказ № 545);

¹ Далее в тексте настоящих методических рекомендаций, если не оговорено особо, для краткости будут именоваться: Единый день Профсоюза (Профсоюзной работы) – ЕДП; Территориальная организация Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Восточного военного округа – ТО Профсоюза ВС России ВВО; первичная профсоюзная организация – ППО; соединения, воинские части (организации) – воинскими частями.

указаниями заместителя Министра обороны Российской Федерации – начальника Главного военно-политического управления Вооруженных Сил Российской Федерации от 22 июля 2023 г. № 174/873;

приказом командующего войсками Восточного военного округа от 5 апреля 2023 г. № 135дсп «О Соглашении между Территориальной организацией Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Восточного военного округа и командованием Восточного военного округа на 2023–2025 годы» (далее – Соглашение);

приказом командующего войсками Восточного военного округа от 9 июня 2023 г. № 267 «О повышении уровня взаимодействия командования Восточного военного округа с Территориальной организацией Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Восточного военного округа».

1.2 Методические рекомендации распространяются на всех работников соединений, воинских частей (организаций) Восточного военного округа.

2. ОСНОВНЫЕ ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРОВЕДЕНИЯ ЕДП

2.1 Основные цели:

повышение ответственности работников за результаты труда;
 обеспечение развития системы социального партнерства и повышение его эффективности в целях укрепления обороноспособности страны, соблюдения работниками трудовой дисциплины, усиления защиты трудовых, социально-экономических прав и законных интересов гражданского персонала;
 установление тесного взаимодействия командования воинских частей с профсоюзными организациями, содействие их созданию в тех воинских частях, где они отсутствуют, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2. Основные задачи:

представление интересов работников в разных сферах и на всех уровнях, участие в коллективных переговорах, заключение коллективных договоров с реальными обязательствами, принимаемыми на себя сторонами;
 контроль выполнения работодателями Трудового кодекса Российской Федерации, иных нормативных правовых актов, Отраслевого соглашения, Соглашения с командованием военного округа, коллективных договоров;
 контроль охраны труда и техники безопасности на рабочих местах;
 участие в комиссии по аттестации работников.

3. ПОРЯДОК ПОДГОТОВКИ, ПРОВЕДЕНИЯ И ПОДВЕДЕНИЯ ИТОГОВ ЕДП

ЕДП проводится ежемесячно в первую среду текущего месяца. Непосредственную подготовку осуществляет и решает организационные вопросы с командованием воинской части председатель (заместитель, члены комитета) первичной профсоюзной организации.

При подготовке к проведению ЕДП за 5-7 дней необходимо (подготовительный этап):

проанализировать текущую обстановку в трудовом коллективе (проблемные и иные вопросы, запросы работников);

обобщить информационный (справочный) материал, поступивший из вышестоящей профсоюзной организации. Определить информацию, которую целесообразно довести до командования и работников воинской части;

определить, при необходимости, и направить запросы специалистам иных учреждений и организаций, которых целесообразно пригласить в воинскую часть для выступления (консультации, информирования);

подготовить и представить командиру (начальнику) краткую справку (рапорт, доклад) о проводимом мероприятии, выносимых вопросах и приглашенных должностных лицах.

В день проведения (основной этап):

а) в дообеденное время:

сбор, обобщение, анализ всех поступивших обращений (жалоб, заявлений) и определение вопросов, решение которых входит в компетенцию командования воинской части;

согласование с командованием времени и места проведения практических мероприятий;

б) в послеобеденное время:

проведение практических мероприятий (заседание профсоюзного комитета, проведение общих собраний трудового коллектива, консультирование, анкетирование, прием граждан по личным вопросам, доведение информации различного характера, в том числе по вопросам санаторно-курортного обеспечения, охраны труда, лекции, занятия, порядок проведения праздничных мероприятий, награждение членов Профсоюза, принятие работников в Профсоюз).

После проведения всех запланированных мероприятий (заключительный этап):

проанализировать результаты проведения ЕДП, качество и полноту реализации спланированных мероприятий;

результаты проведения председателю ППО кратко занести в журнал учета, который хранить вместе с другой документацией ППО.

Подведение итогов проведения ЕДП проводить:

за квартал – в марте, июне, сентябре и декабре текущего года;

за год - в декабре текущего года.

В ходе подведения итогов анализировать: изменение численности ППО (в случае снижения численности – причины); качественный состав членов ППО; количество поступивших командованию обращений о нарушении социально-трудовых прав работников и результаты их рассмотрения; выявление наиболее «острых» проблем в трудовом коллективе и возможные пути их решения; состояние финансово-хозяйственной деятельности, работы по охране труда и санаторно-курортному обеспечению.

Докладывать на имя Председателя ТО Профсоюза ВС России ВВО при необходимости принятия своевременного решения.

4. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

4.1 ЕДП является дополнительной формой работы по укреплению социального партнерства между командованием и профсоюзными организациями и совершенствованию мер, направленных на соблюдение трудового законодательства, и не отменяет сложившуюся в воинских частях военного округа систему работы, используемые при этом методы, способы и формы взаимодействия.

В ходе проведения ЕДП рекомендуется использовать справочный материал (приложение к настоящим Методическим рекомендациям).

4.2 Настоящие Методические рекомендации действуют до их отмены.

Председатель Территориальной организации Профсоюза
гражданского персонала Вооруженных Сил России
Восточного военного округа



О. Ермоленко

Приложение
к Методическим рекомендациям
(пункт 4.1)

**СПРАВОЧНЫЙ МАТЕРИАЛ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ЕДП**

1. Обязанности работодателя в вопросах обеспечения социального партнерства с профсоюзными организациями в соответствии с законодательством Российской Федерации

1.1 Профсоюзные взносы.

Членские взносы являются одним из источников формирования средств Профсоюза и во многом определяют их имущественную независимость.

При наличии **письменных заявлений** работников, являющихся членами Профсоюза, работодатель обязан обеспечить ежемесячное и бесплатное перечисление на указанный в заявлении счет Профсоюза, профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников. Порядок их перечисления определяется коллективным договором.

Членские взносы перечисляются воинскими частями в безналичном порядке на счет первичной профсоюзной организации или территориальной организации Профсоюза (при отсутствии у первичной профсоюзной организации юридического лица) из заработной платы (ст. 377 ТК РФ).

Заработная плата включает в себя (ст. 129 ТК РФ):

вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;

компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера);

стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

1.2 Обязательность учета мнения выборного органа профсоюзной организации.

Законодательство Российской Федерации наделяет профсоюзные организации значительными полномочиями. **Работодатель обязан учитывать мнение профсоюзной организации** при принятии таких важных решений, как:

1) введение режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, отмена такого режима ранее срока, на который он был установлен (ст. 74 ТК РФ);

2) увольнение работников, являющихся членами профсоюза, в связи с сокращением численности или штата работников, несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной

квалификации, подтвержденной результатами аттестации, либо за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. 82 ТК РФ);

3) привлечение к сверхурочной работе (с письменного согласия работника);

4) установление в соответствии с пунктами 3, 23 приложения № 2 к приказу № 545 выплат компенсационного, стимулирующего характера;

5) утверждение перечня должностей гражданского персонала, которому с учетом конкретных условий работы в данной организации, подразделении и должности (лечение, обеспечение диагностики, контакт с больными, возможность инфицирования вследствие выполнения должностных обязанностей) повышается должностной оклад (тарифная ставка) (приложение № 4 к приложению № 2 к приказу № 545);

6) утверждение перечня должностей гражданского персонала, которому с учетом конкретных условий работы в данной организации, подразделении и должности (лечение, обеспечение диагностики, непосредственное обслуживание или контакт с больными) устанавливается компенсационная выплата (надбавка) в размере 20 процентов должностного оклада (тарифной ставки) (приложение № 5 к приложению № 2 к приказу № 545);

7) утверждение правил внутреннего трудового распорядка воинских частей (пункт 38 Отраслевого соглашения, пункт 40 Соглашения);

8) представление к награждению гражданского персонала ведомственными наградами и знаками отличия (пункт 39 Отраслевого соглашения);

9) издание локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (пункт 45 Отраслевого соглашения).

Кроме того, работодатель обязан согласовывать с профсоюзной организацией:

1) приказы и решения, затрагивающие социально-экономические интересы гражданского персонала (пункт 11 Отраслевого соглашения, пункты 116, 136 Соглашения);

2) положения об оплате труда гражданского персонала и положения о премировании гражданского персонала (пункт 43 Отраслевого соглашения, пункт 72 Соглашения).

Учет мнения профсоюзной организации при привлечении к сверхурочной работе не требуется:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником;

4) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

5) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

6) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

1.3 Участие представителей Профсоюза в комиссиях, создаваемых в воинских частях, а также в проводимых проверках.

Представители Профсоюза включаются:

1) в состав аттестационной комиссии при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников (ст. 82 ТК РФ);

2) в состав комиссии, формируемой для расследования несчастного случая (часть 1 ст. 229 ТК РФ).

Расследованию в установленном порядке как несчастные случаи, в соответствии со ст. 227 ТК РФ, подлежат события, в результате которых пострадавшими были получены: телесные повреждения (травмы), в том числе нанесенные другим лицом; тепловой удар; ожог; обморожение; отравление; утопление; поражение электрическим током, молнией, излучением; укусы и другие телесные повреждения, нанесенные животными и насекомыми; повреждения вследствие взрывов, аварий, разрушения зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных обстоятельств, иные повреждения здоровья, обусловленные воздействием внешних факторов, повлекшие за собой необходимость перевода пострадавших на другую работу, временную или стойкую утрату ими трудоспособности либо смерть пострадавших, если указанные события произошли:

в течение рабочего времени на территории работодателя либо в ином месте выполнения работы, в том числе во время установленных перерывов, а также в течение времени, необходимого для приведения в порядок орудий производства и одежды, выполнения других предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка действий перед началом и после окончания

работы, или при выполнении работы за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, в выходные и нерабочие праздничные дни;

при следовании к месту выполнения работы или с работы на транспортном средстве, предоставленном работодателем (его представителем), либо на личном транспортном средстве в случае использования личного транспортного средства в производственных (служебных) целях по распоряжению работодателя (его представителя) или по соглашению сторон трудового договора;

при следовании к месту служебной командировки и обратно, во время служебных поездок на общественном или служебном транспорте, а также при следовании по распоряжению работодателя (его представителя) к месту выполнения работы (поручения) и обратно, в том числе пешком;

при следовании на транспортном средстве в качестве сменщика во время междусменного отдыха (водитель-сменщик на транспортном средстве, проводник или механик рефрижераторной секции в поезде, член бригады почтового вагона и другие);

при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, в том числе действий, направленных на предотвращение катастрофы, аварии или несчастного случая.

В состав указанной комиссии **включается представитель первичной профсоюзной организации.**

Расследованию в установленном порядке как несчастные случаи подлежат также события, указанные в ст. 227 ТК РФ, если они произошли с лицами, привлеченными в установленном порядке к участию в работах по предотвращению катастрофы, аварии или чрезвычайных обстоятельств либо в работах по ликвидации их последствий.

В состав комиссии воинской части для расследования несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом **включается также представитель территориального объединения профсоюзов** (ст. 229 ТК РФ);

3) в состав комиссии, создаваемой при проведении реорганизации воинской части (приказ № 139).

Кроме того, должностные лица Минобороны России при проведении ревизий, проверок воинских частей и организаций и по результатам проверки вопросов трудового законодательства, оплаты и охраны труда, выполнения условий коллективных договоров (соглашений) проводят встречи с представителями профсоюзных организаций (пункт 19 Отраслевого соглашения, пункт 117 Соглашения).

1.4 Обязательность уведомления профсоюзов.

1) Работодатель обязан сообщить в соответствующее территориальное объединение профсоюзов:

об аварии на опасном производственном объекте — **незамедлительно** (приложение к приказу № 197);

при групповом несчастном случае на производстве (два и более человека), тяжелом несчастном случае на производстве, несчастном случае на производстве со смертельным исходом – **в течение суток** (ст. 228.1 ТК РФ).

Форма извещения о групповом несчастном случае (тяжелом несчастном случае, несчастном случае со смертельным исходом) установлена приказом Минтруда России от 20 апреля 2022 г. № 223н «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве».

2) Работодатель должен направлять в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации **проект приказа** (с копиями документов) **в случае увольнения работника, являющегося членом Профсоюза**, в связи с сокращением численности или штата работников организации, несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, а также неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. 373 ТК РФ).

3) При ликвидации (передислокации) и реорганизации воинских частей, полной или частичной приостановке производства (работы), влекущих за собой сокращение численности или штата работников, изменении обязательных условий трудового договора по инициативе работодателя информируют в письменной форме **не позднее, чем за два месяца** до начала соответствующих мероприятий выборный профсоюзный орган воинской части о проведении мероприятий по сокращению численности или штата гражданского персонала и возможном расторжении трудовых договоров, а в случае массового увольнения гражданского персонала – **не позднее, чем за три месяца** (ст. 82 ТК РФ).

Пунктом 77 Соглашения установлены следующие критерии массового увольнения гражданского персонала:

при ликвидации воинской части с численностью работающих 15 и более человек;

при сокращении численности или штата гражданского персонала воинской части:

50 человек в течение 30 календарных дней;

от 51 до 200 и более человек в течение 60 календарных дней;

500 и более человек в течение 90 календарных дней.

1.5 Особенности привлечения членов Профсоюза к дисциплинарной ответственности.

Работодатели не привлекают к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в воинских частях совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, а также лиц гражданского персонала, избранных в состав

профсоюзных органов, **без предварительного согласия** соответствующего профсоюзного органа (пункт 66 Отраслевого соглашения).

Расторжение трудового договора с членами Профсоюза по инициативе работодателя (ст. 373 ТК РФ)

Работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа (с копиями документов, являющихся основанием для принятия решения) при рассмотрении вопроса о возможном расторжении трудового договора с работником, являющимся членом профессионального союза, в соответствии с **пунктом 2** (сокращением численности или штата работников организации), **пунктом 3** (несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации) или **пунктом 5** (неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) **части первой статьи 81 ТК РФ**.

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, представленное по истечении семидневного срока, работодателем может не учитываться.

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 выборного 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).

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с работниками, входящими в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденными от основной работы (ст. 374 ТК РФ)

1) Увольнение по основаниям, предусмотренным **пунктом 2** (в связи с сокращением численности или штата работников организации) или **пунктом 3** (несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации) **части первой статьи 81 ТК РФ**, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только **с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.**

Вышестоящий выборный профсоюзный орган в течение **семи рабочих дней** со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и **представляет** в письменной форме работодателю свое **решение о согласии или несогласии с данным увольнением.**

Работодатель вправе произвести увольнение без учета решения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа в случае, если такое решение не представлено в установленный срок или если решение соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа о несогласии с данным увольнением признано судом необоснованным на основании заявления работодателя.

Вместе с тем работник или представляющий его интересы соответствующий выборный профсоюзный орган вправе обжаловать в суд принятое работодателем решение об увольнении.

2) Увольнение по основаниям, предусмотренным **пунктом 5 части первой статьи 81 ТК РФ** (в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание), руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только **с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.**

Вышестоящий выборный профсоюзный орган 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, представленное по истечении семидневного срока, работодателем может не учитываться.

Работодатель вправе произвести увольнение без учета мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного

профсоюзного органа в случае, если такое мнение не представлено в установленный срок.

Если соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, в течение трех рабочих дней стороны вправе провести дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

При недостижении общего согласия в результате дополнительных консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня получения соответствующим вышестоящим выборным профсоюзным органом проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении работника, имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано этим работником или представляющим его интересы выборным профсоюзным органом в соответствующую государственную инспекцию труда.

В течение десяти рабочих дней со дня получения жалобы (заявления) работника или представляющего его интересы выборного профсоюзного органа государственная инспекция труда рассматривает вопрос о данном увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

Соблюдение указанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы выборный профсоюзный орган права обжаловать данное увольнение непосредственно в суд и не лишает работодателя права обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

Работодатель вправе произвести увольнение работника в течение одного месяца со дня получения решения о согласии с данным увольнением или мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа, либо истечения установленного срока представления таких решения или мотивированного мнения, либо вступления в силу решения суда о признании необоснованным несогласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа с данным увольнением. В установленный срок не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

Расторжение трудового договора с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями (ст. 376 ТК РФ)

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным **пунктом 2** (в связи с сокращением численности или штата работников организации), **пунктом 3** (несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации) или **пунктом 5** (неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) **части первой статьи 81 ТК РФ**, 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 для увольнения работников, входящих в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденных от основной работы (ст. 374 ТК РФ).

1.6 Контроль со стороны Профсоюза.

Профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением в воинских частях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

Работодатель обязан в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 370 ТК РФ).

2. Материальная помощь членам профсоюза при наступлении несчастного случая

18 февраля 2022 г. на XII заседании комитета Территориальной организации Профсоюза Вооруженных Сил России Восточного военного округа утверждено Положение о Фонде материальной помощи при наступлении несчастного случая.

Целью является оказание материальной помощи членам Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Восточного военного округа при получении ими травмы или их смерти в результате несчастного случая.

Материальная помощь из средств фонда оказывается только членам Профсоюза, заключившим договор на оказание материальной помощи при наступлении несчастного случая и внесшим ежегодный денежный взнос в сумме 300 руб., и производится в пределах сумм, содержащихся на выделенном субсчете организации.

Договор вступает в силу с момента поступления взноса в фонд и действует в течение года 24 часа в сутки (круглосуточно).

Размер материальной помощи зависит от степени тяжести травмы (увечья) и составляет:

- несчастный случай со смертельным исходом – 20 000 руб.;
- несчастный случай тяжелой степени тяжести – 15 000 руб.;
- несчастный случай средней тяжести – 7 000 руб.;
- несчастный случай легкой степени тяжести – 3 000 руб.

Выплата денежных средств производится в течение 15 рабочих дней со дня получения фондом документов.

3. Санаторно-курортное обеспечение лиц гражданского персонала Вооруженных Сил России

Санаторно-курортное обеспечение лиц гражданского персонала Вооруженных Сил России осуществляется в соответствии с приказом Министра обороны Российской Федерации от 15 марта 2011 г. № 333.

Лица гражданского персонала Вооруженных Сил при наличии медицинских показаний, во время отпуска, не более одного раза в год направляются в санатории, дома отдыха, базы отдыха Министерства обороны РФ на льготных основаниях (с оплатой в размере 30 процентов стоимости путевки).

Отраслевым соглашением предусматривается, что Министерство обороны Российской Федерации выделяет гражданскому персоналу 7 процентов путёвок в военные санатории, дома и базы отдыха Министерства обороны.

Профсоюзные организации представляют следующие документы: личное заявление; медицинская справка по форме № 070/у; ходатайство о выделении путевки; копия СНИЛС.

Перечень учреждений:

ФГБУ «Санаторно-курортный комплекс «СОЧИНСКИЙ»: «Аврора»; «Чемитоквадже»; «Янтарь»; «Сочинский»; «Лазурный Берег»;

ФГБУ «Санаторно-курортный комплекс «АНАПСКИЙ»: «Дивноморское»; «Золотой Берег»;

ФГКУ «Санаторно-курортный комплекс «ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ»: «Океанский»; «Паратунка»; «Кульдурский»; «Хабаровский»; «Шмаковский»; «Дарасунский»; «Молоковский»;

ФГКУ «Санаторно-курортный комплекс «ПРИВОЛЖСКИЙ»: «Чебаркульский»; «Волга»; «Ельцовка»;

ФГБУ «Санаторно-курортный комплекс «ПОДМОСКОВЬЕ»: «Марфинский»; «Архангельское»; «Слободка»; «Солнечногорский»; «Звенигородское»;

ФГБУ «Санаторно-курортный комплекс «СЕВЕРОКАВКАЗСКИЙ»: «Центральный Военный Детский Санаторий»; «Пятигорский»; «Кисловодский»; «Ессентукский»;

ФГКУ «Санаторно-курортный комплекс «ЗАПАДНЫЙ»: «Тарховский»; «Приозерский»; «Светлогорский»;

ФГКУ «Санаторно-курортный комплекс «КРЫМСКИЙ»: «Евпаторийский военный детский клинический санаторий»; «Сакский военный клинический санаторий им. Н.И. Пирогова»; «Феодосийский»; «Крым»; «Ялта»; «Судак»;

Дома и базы отдыха: «Баргузин»; «Бетта»; «Сокол»; «Подмосковье».

4. Образцы заявлений

(должность руководителя)

(полное наименование в/части, учреждения, организации)

От _____

(ф.и.о., должность, место работы)

ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу ежемесячно и бесплатно перечислять из всех видов выплат, осуществляемых работодателем, за исключением социальных, с _____ месяца 20____ г. членские профсоюзные взносы в размере одного процента, установленном пунктом 1.2 статьи 47 Устава Профсоюза на счет Территориальной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Восточного военного округа.

Сокращенное наименование: ТО Профсоюза ВС России ВВО.

Реквизиты ТО Профсоюза ВС России ВВО:

ИНН 2721026841 КПП 272101001

Получатель: ТО Профсоюза ВС России ВВО

Расчетный счет: 40703810108817080001

ПУ БАНКА РОССИИ ПРИАМУРСКОЕ г.Хабаровск

БИК: 040881002

Дата, месяц, год

Подпись подавшего заявление

В первичную профсоюзную организацию

От

ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу принять меня в члены Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России.

Обязуюсь выполнять Устав Профсоюза, уплачивать членские профсоюзные взносы и принимать участие в деятельности организации.

Дата, месяц, год

Подпись подавшего заявление

5. Примерная форма журнала

ЖУРНАЛ

учета проведения в войсковой части 00000
Единог дня Профсоюза (Профсоюзной работы)

№ пп	Дата проведения	Поданные вопросы			Приглашенные должностные лица	Примечание
		от кого	кому	Принятое решение		

6. Профсоюзный актив

Территориальной организации профсоюза гражданского персонала
Вооруженных Сил России Восточного военного округа

№ пп	Должность	Фамилия, имя, отчество	Телефон
1	Председатель	ЕРМОЛЕНКО Ольга Викторовна	8-924-401-60-42
2	Заместитель Председателя	РОСТОВЩИКОВ Андрей Витальевич	8-914-209-89-65
3	Главный бухгалтер	САМУСЕНКО Галина Николаевна	8-924-103-31-51
4	Специалист по санаторно-курортному обеспечению	МИЛЛЕР Юлия Николаевна	8-924-114-00-10
5	Технический инспектор труда	КОПЫТИНА Светлана Ефимовна	8-924-104-90-85

7. Структура Территориальной организации профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Восточного военного округа

