

Уволить профлидера станет труднее

01.07.2014

Госдума приняла закон о защите профактивистов от необоснованных увольнений. Документ излагает в новой редакции статью 374 ТК (гарантии работникам, входящим в состав выборных профорганов и не освобожденным от основной работы). Увольнение профлидеров "по желанию" работодателя, помимо общего порядка, будет допустимо только с учетом мнения вышестоящего выборного профоргана или с согласия Госинспекции труда.

После того как закон вступит в силу, увольнение по инициативе работодателя председателей выборных профорганов (первичек и профорганизаций структурных подразделений) и их заместителей, не освобожденных от основной работы, будет допускаться только с учетом мотивированного мнения вышестоящего выборного профоргана. Рассмотреть вопрос об увольнении и направить работодателю согласие либо несогласие такой профорган должен в течение семи рабочих дней после получения проекта приказа и копий документов. Если этот профорган будет против, стороны в течение трех рабочих дней должны провести дополнительные консультации. В случае, когда согласие не достигнуто, наниматель может сам принять окончательное решение (и направить проект приказа об увольнении и копии документов в Госинспекцию труда), а работник - обжаловать его в Госинспекции труда. Последняя за 10 рабочих дней со дня получения жалобы должна рассмотреть вопрос. Если инспекция признает увольнение незаконным, то выдаст работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении сотрудника в должности с оплатой вынужденного прогула. Решение Госинспекции смогут обжаловать в судебном порядке и наниматель, и работник.

Подробности в [газете "Солидарность"](#)

Обзор документа

Пересмотрен механизм защиты от увольнения представителей работников в связи с профсоюзной деятельностью.

Скорректирован Трудовой кодекс РФ.

Статья о гарантиях работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы, излагается в новой редакции.

Речь идет об увольнении по 3 основаниям: сокращение численности или штата работников; несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе; неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей при наличии дисциплинарного взыскания.

До внесения изменений такое увольнение допускалось только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Поправками данное условие сохраняется для первых двух случаев. Для третьего предусматривается увольнение с учетом мотивированного мнения указанного органа.

Позиция профсоюзного органа должна быть выражена в течение 7 рабочих дней. В противном случае она учитываться не будет.

Если профсоюзный орган выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, то в течение 3 рабочих дней стороны вправе провести дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

При недостижении согласия работодатель по истечении 10 рабочих дней с даты получения профсоюзным органом проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении, вправе принять окончательное решение. Оно может быть обжаловано работником или представляющим его интересы профсоюзным органом в госинспекцию труда.

ИА "ГАРАНТ": <http://www.garant.ru/hotlaw/federal/551179/#ixzz36mbMJsYO>

Уточняются процедуры увольнения профсоюзных деятелей, не освобожденных от основной работы

Читайте все материалы (296) по теме "[Увольнение работников: причины, оформление, споры](#)" [\[подписаться\]](#). **Есть обновление (+2)**, в том числе:

- [О компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении в связи с ликвидацией организации и сокращением штата](#)
- [Когда выплачивается полная компенсация неиспользованного отпуска при ликвидации фирмы](#)

01 июля 2014 г. 13:42 [Печать](#) [Email](#)

Федеральным законом [N 199-ФЗ](#) от 28 июня 2014 года внесены изменения в Трудовой кодекс. Статья 374 "Гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы" изложена в новой редакции.

В данной норме говорится об увольнении таких лиц по основаниям:

- сокращения численности или штата работников организации, ИП (п.2 ч.1 ст. 81 ТК);
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.3 ч.1 ст. 81 ТК);
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ч.1 ст. 81 ТК).

В новой редакции статьи 374 ТК прописываются процедурные вопросы, например, сроки на принятие решений профсоюзным органом.

В случае увольнения на основании п.2 или п.3 ч.1 ст. 81 ТК вышестоящий профсоюзный орган выражает работодателю согласие или несогласие с увольнением работника из числа указанных лиц (увольнение может состояться при наличии согласия, а несогласие может обжаловаться в суде). При увольнении по п.5 ч.1 ст. 81 ТК от данного органа требуется лишь мотивированное мнение. Предусмотрены также процедуры урегулирования разногласий.