

## **КОГДА МНЕНИЕ ПРОФСОЮЗА НЕОБХОДИМО**

Формы материального поощрения, размеры окладов, а также нормы труда устанавливаются работодателями по согласованию с профсоюзными органами и закрепляются в коллективных договорах или соглашениях. В случаях нарушения законодательства о труде профсоюзы вправе как по просьбе членов профсоюза или других работников, так и по собственной инициативе обращаться с заявлениями в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры.

А нарушения трудовых прав и законных интересов работников со стороны работодателей, как известно, могут быть самыми различными - это и незаконное увольнение, и несоблюдение установленного порядка увольнения, требование о выполнении работы, не предусмотренной трудовым договором, нарушение режима труда, невыплата заработной платы, и многое другое.

### **Процедура защиты прав работника**

Далее рассмотрим такую ситуацию, как расторжение трудового договора с работником - членом профсоюза. Причины могут быть вполне законными. Например, увольнение в связи с сокращением численности, или из-за несоответствия занимаемой должности, подтвержденного результатами аттестации, или по причине неоднократного неисполнения работником без уважительных причин своих трудовых обязанностей, если он уже имеет дисциплинарное взыскание. В любом случае работодатель до окончательного принятия решения обязан направить в выборный орган соответствующей профсоюзной организации проект приказа и копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения. Для выработки и представления мотивированного мнения (в письменной форме) выборному органу первичной профсоюзной организации дано семь рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов.

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. Их результаты оформляются протоколом. При недостижении общего согласия работодатель по истечении 10 рабочих дней со дня направления в выборный орган первичной профсоюзной организации проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение. В свою очередь профсоюзная организация может обратиться

с заявлением о помощи в защите трудовых интересов в органы, рассматривающие трудовые споры. А за работодателем остается 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, когда за ним сохраняется место работы (должность).

### **Обращение в профсоюз**

И все-таки как и в какой форме обратиться за поддержкой в профессиональный союз?

Работник должен использовать **письменную форму обращения** в профсоюз (он приводит фактические обстоятельства дела и прилагает подтверждающие документы).

### **Привилегии, предусмотренные для участников профсоюза**

Работникам образования необходимо учитывать, что членство в профсоюзе может не только гарантировать представление и защиту их интересов, но и дает возможность получения различных выгод. Это, например, отдых в пансионате или санатории по льготной цене, отправка детей в оздоровительные лагеря с частичной оплатой стоимости путевки и т. д.

В целом профсоюзы наделены законодателем значительными правами, и работникам образования нужно в полной мере пользоваться этим.