

САХАЛИНСКИЙ ОБЛАСТНОЙ СОЮЗ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФСОЮЗОВ



Правозащитная деятельность в трудовой сфере

Шулина Ольга Игоревна,
заведующий отделом правозащитной работы
Сахалинского областного союза
организаций профсоюзов

☎ 8-4242-72-72-44

📍 г.Южно-Сахалинск,
пр. Мира, 113, оф.41
🌐 WWW.SAKHPROF.RU



СТАТЬЯ 370 Трудового кодекса Российской Федерации



Право профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений

Профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений (часть первая)

Для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений общероссийские профессиональные союзы и их объединения могут создавать **правовые и технические инспекции труда профсоюзов**, которые наделяются полномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми общероссийскими профессиональными союзами и их объединениями (часть третья)

Межрегиональное, а также территориальное объединение (ассоциация) организаций профессиональных союзов, действующие на территории субъекта Российской Федерации, могут создавать **правовые и технические инспекции труда профессиональных союзов**, которые действуют на основании принимаемых ими положений в соответствии с типовым положением соответствующего общероссийского объединения профессиональных союзов (часть четвертая)





Инспекции труда Сахалинского областного союза организаций профсоюзов

• Правовая инспекция труда • Техническая инспекция труда

осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профсоюзах, выполнении условий коллективных договоров, соглашений

(Положение о Правовой инспекции труда Союза, утверждено постановлением Президиума от 17.05.2016 № 13-2)



осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями законодательства об охране труда и окружающей среды в целях обеспечения защиты трудовых прав работников, выявление и предупреждение нарушений правил и норм охраны труда и условий труда на рабочих местах

(Положение о Технической инспекции труда Союза, утверждено постановлением Президиума от 24.12.2014 № 33-2)





ОБРАЩЕНИЯ граждан, поступившие в Правовую инспекцию труда



2017	2018	2019	2020	2021	За 3 квартала 2022
196	155	125	141	159	107



Ежегодные оплачиваемые отпуска

- Ежегодный основной отпуск (ст. 115 ТК РФ):

28 календарных дней;

продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный):

- работникам в возрасте до восемнадцати лет – 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ);
- инвалидам – не менее 30 календарных дней;
- государственным и муниципальным служащим – 30 календарных дней;
- педагогическим работникам, работникам организаций здравоохранения, работникам занятым на работах с химическим оружием и другим категориям работников.



- Ежегодный дополнительный отпуск (ст. 116 ТК РФ):

- работникам занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – не менее 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ);
- работникам имеющим особый характер работы (ст. 118 ТК РФ);
- работникам с ненормированным рабочим днем – не менее 3 календарных дней (ст. 119 ТК РФ);
- работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – 24 или 16 календарных дней в зависимости от местности (ст. 321 ТК РФ);
- другим категориям работников.



Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с **графиком отпусков**, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации **не позднее чем за две недели до наступления календарного года** в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ч. 1 ст. 123 ТК РФ).

Отдельные категории работников, которым в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, **ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:**

- женщины перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком;
- работники в возрасте до восемнадцати лет;
- работники, усыновившие ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младшим ребенком возраста 14 лет;
- муж в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам;
- работники, которые ранее были отозваны из отпуска, в части неиспользованной, в связи с этим части отпуска;
- лица, отнесенные к категории ветеранов соответствующим законом «О ветеранах»;
- граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС;
- доноры крови и ее компонентов, награжденные нагрудным знаком «Почетный донор России»;
- герои труда, герои СССР и России, полные кавалеры орденов Славы;
- супруги военнослужащих (отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих);
- лица, работающие по совместительству (отпуск предоставляются одновременно с отпуском по основной работе);
- другие лица.





Статья 372. Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов

Работодатель в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников (часть первая)



- работодатель направляет соответствующие материалы в выборный орган первичной профсоюзной организации в случаях, **предусмотренных ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, а также коллективным договором и соглашениями любых уровней социального партнерства;**
- работодатель **перед принятием решения** направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему;
- работодатель направляет в выборный орган первичной профсоюзной организации не только проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, но и соответствующее **обоснование к нему;**
- работодатель направляет соответствующие материалы в тот выборный орган первичной профсоюзной организации, который **представляет интересы всех или большинства работников.**





ВАЖНО!

- Работодатель **обязан** знакомить работников под роспись с графиков отпусков (ст. 22 ТК РФ).



- График отпусков **обязателен** как для работодателя, так и для работника (ч. 2 ст. 123 ТК РФ).

- О времени начала отпуска работник **должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели** до его начала (ч. 3 ст. 123 ТК РФ).

**Основанием для издания приказа (распоряжения)
о предоставлении отпуска работнику является
график отпусков**





- Письменное заявление на предоставление ежегодного отпуска **необходимо, если:**
 - работник не отработал шести месяцев в организации;
 - работник просит работодателя предоставить ему отпуск в период, отличный от периода, указанного в графике отпусков.

ВАЖНО!

- Оплата отпуска производится **не позднее чем за три дня до его начала** (ч. 9 ст. 136 ТК РФ).



За нарушение срока выплаты отпускных предусмотрена административная ответственность по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ.

- Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника **обязан перенести** ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ч. 2 ст. 124 ТК РФ).





В соответствии со статьей 122 ТК РФ

- Оплачиваемый отпуск **должен** предоставляться работнику ежегодно.
- Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника **по истечении шести месяцев** его непрерывной работы у данного работодателя.
- По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и **до истечения шести месяцев**.
- До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника **должен быть предоставлен**:
 - женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
 - работникам в возрасте до восемнадцати лет;
 - работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
 - мужу в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам;
 - одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
 - совместителям, одновременно с отпуском по основной работе;
 - в других случаях, предусмотренных федеральными законами.
- Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться **в любое время рабочего года** в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.





Удержания **не производятся**, если работник увольняется по следующим основаниям

(абз. 5 ч. 2 ст. 137 ТК РФ):



- **п. 8 ч.1 ст. 77 ТК РФ**, отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;
- **п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ**, ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;
- **п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ**, сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;
- **п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ**, смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- **п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ**, призыв работника на военную службу (за исключением призыва работника на военную службу по мобилизации) или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- **п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ**, восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;
- **п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ**, признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- **п. 6 ч. 1 ст. 83 ТК РФ**, смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим;
- **п. 7 ч. 1 ст. 83 ТК РФ**, наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации.



ВАЖНО!



- Проведение мероприятий по сокращению численности или штата работников **не может** являться основанием для пересмотра графика отпусков по инициативе работодателя.
- Работник, который предупрежден о предстоящем увольнении, пользуется **всеми гарантиями** наравне с другими работниками данного работодателя.

- После получения уведомления о предстоящем сокращении работник **не лишается права** использовать свой отпуск, а работодатель, в свою очередь, **обязан** обеспечить условия для реализации этого права.



ВАЖНО!



- Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, **превышающая 28 календарных дней**, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ч. 1 ст. 126 ТК РФ).
- При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены **часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней**, или любое количество дней из этой части (ч. 2 ст. 126 ТК РФ).
- **Не допускается** замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных настоящим Кодексом)(ч. 3 ст. 126 ТК РФ).



ВАЖНО!



- По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть **не менее 14 календарных дней** (ч. 1 ст. 125 ТК РФ).
- Отзыв работника из отпуска допускается **только с его согласия**, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ч. 2 ст. 125 ТК РФ).
- **Не допускается** отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ч. 3 ст. 125 ТК РФ).



ВАЖНО!

- Работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается компенсация при увольнении из расчета **два рабочих дня за месяц работы** (ст. 291 ТК РФ).



- Работникам, занятым на сезонных работах, предоставляются оплачиваемые отпуска из расчета **два рабочих дня за каждый месяц работы** (ст. 296 ТК РФ).

- Трудовой кодекс РФ не содержит ограничений в отношении прав временных работников на предоставление им ежегодных дополнительных отпусков.



ОБРАЩЕНИЯ граждан, поступившие в Правовую инспекцию труда



2017	2018	2019	2020	2021	За 3 квартала 2022
196	155	125	141	159	107

По состоянию на 01.01.2018 года - 485 первичных профсоюзных организаций **(27 887 человек)**.

По состоянию на 01.01.2022 года - 407 первичных профсоюзных организаций **(21 845 человек)**.





**СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!
БУДЬТЕ ЮРИДИЧЕСКИ ГРАМОТНЫМИ!**

Подписывайтесь на наш Телеграм – канал

