**Статья 82. Обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя**

(в ред. Федерального [закона](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&dst=100530&field=134&date=07.12.2022) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с [пунктом 2 части первой статьи 81](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=430621&dst=100589&field=134&date=07.12.2022) настоящего Кодекса работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

(в ред. Федерального [закона](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&dst=100531&field=134&date=07.12.2022) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

**Глава 58. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ И ЗАКОННЫХ ИНТЕРЕСОВ**

**РАБОТНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ СОЮЗАМИ**

(в ред. Федерального [закона](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&dst=101502&field=134&date=07.12.2022) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

**Статья 370. Право профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений**

(в ред. Федерального [закона](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&dst=101504&field=134&date=07.12.2022) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Профессиональные союзы имеют [право на осуществление контроля](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=404143&dst=100141&field=134&date=07.12.2022) за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

(в ред. Федерального [закона](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&dst=101505&field=134&date=07.12.2022) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Работодатели обязаны в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

(в ред. Федерального [закона](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&dst=101506&field=134&date=07.12.2022) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

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](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=124433&dst=100015&field=134&date=07.12.2022), утверждаемыми общероссийскими профессиональными союзами и их объединениями.

(в ред. Федерального [закона](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&dst=101507&field=134&date=07.12.2022) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

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.

КонсультантПлюс: примечание.О выявлении конституционно-правового смысла ч. 5 ст. 370 см. [Постановление](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=338817&dst=100052&field=134&date=07.12.2022) КС РФ от 28.11.2019 N 37-П.

Профсоюзные инспекторы труда в установленном порядке имеют право беспрепятственно посещать любых работодателей (организации, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей - физических лиц), у которых работают члены данного профессионального союза или профсоюзов, входящих в объединение, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, [законодательства](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=404143&date=07.12.2022) о профессиональных союзах, выполнения условий коллективных договоров, соглашений.

(в ред. Федерального [закона](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&dst=101508&field=134&date=07.12.2022) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

КонсультантПлюс: примечание.О выявлении конституционно-правового смысла ч. 6 ст. 370 см. [Постановление](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=338817&dst=100052&field=134&date=07.12.2022) КС РФ от 28.11.2019 N 37-П.

Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право:

осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников;

(в ред. Федерального [закона](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&dst=101510&field=134&date=07.12.2022) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организаций, работодателей - индивидуальных предпринимателей о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

(в ред. Федерального [закона](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&dst=101511&field=134&date=07.12.2022) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе);

(в ред. Федерального [закона](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&dst=101512&field=134&date=07.12.2022) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;

(в ред. Федерального [закона](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&dst=101513&field=134&date=07.12.2022) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями;

принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию средств производства в качестве независимых экспертов;

(в ред. Федерального [закона](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=201712&dst=100563&field=134&date=07.12.2022) от 18.12.2006 N 232-ФЗ)

принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда;

(в ред. Федерального [закона](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&dst=101514&field=134&date=07.12.2022) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

принимать участие в разработке проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации, нормативных правовых актов органов местного самоуправления, содержащих нормы трудового права;

(в ред. Федерального [закона](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&dst=101515&field=134&date=07.12.2022) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

принимать участие в разработке проектов подзаконных нормативных правовых актов, устанавливающих государственные нормативные требования охраны труда, а также согласовывать их в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

(в ред. Федерального [закона](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&dst=101516&field=134&date=07.12.2022) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

(в ред. Федерального [закона](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&dst=101517&field=134&date=07.12.2022) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Профессиональные союзы, их инспекции труда при осуществлении указанных полномочий взаимодействуют с федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальными органами, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 [N 90-ФЗ](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&dst=101518&field=134&date=07.12.2022), от 28.06.2021 [N 220-ФЗ](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388477&dst=100061&field=134&date=07.12.2022))

Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право беспрепятственно проверять соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами организаций, работодателями - индивидуальными предпринимателями предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

(в ред. Федерального [закона](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&dst=101519&field=134&date=07.12.2022) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

**Статья 371. Принятие решений работодателем с учетом мнения профсоюзного органа**

Путеводитель по кадровым вопросам. Вопросы применения ст. 371 ТК РФ- [Случаи учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKV&n=673&dst=100144&field=134&date=07.12.2022)

Работодатель принимает решения с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом.

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

(в ред. Федерального [закона](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&dst=101521&field=134&date=07.12.2022) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

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 в ред. Федерального [закона](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&dst=101522&field=134&date=07.12.2022) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

(в ред. Федерального [закона](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&dst=101524&field=134&date=07.12.2022) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

В случае, если мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

(в ред. Федерального [закона](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&dst=101525&field=134&date=07.12.2022) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. Выборный орган первичной профсоюзной организации также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном настоящим [Кодексом](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=430621&dst=1351&field=134&date=07.12.2022).

(часть четвертая в ред. Федерального [закона](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&dst=101526&field=134&date=07.12.2022) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Государственная инспекция труда при получении жалобы (заявления) выборного органа первичной профсоюзной организации обязана в течение одного месяца со дня получения жалобы (заявления) провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта, обязательное для исполнения.

(в ред. Федерального [закона](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&dst=101528&field=134&date=07.12.2022) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

**Статья 373. Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя**

(в ред. Федерального [закона](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&dst=101530&field=134&date=07.12.2022) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с [пунктами 2](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=430621&dst=497&field=134&date=07.12.2022), [3](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=430621&dst=498&field=134&date=07.12.2022) или [5 части первой статьи 81](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=430621&dst=100594&field=134&date=07.12.2022) настоящего Кодекса с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

(в ред. Федерального [закона](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&dst=101531&field=134&date=07.12.2022) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

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, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается.

(в ред. Федерального [закона](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&dst=101532&field=134&date=07.12.2022) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

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.

(в ред. Федерального [закона](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&dst=101533&field=134&date=07.12.2022) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

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.

(в ред. Федерального [закона](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&dst=101533&field=134&date=07.12.2022) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

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).

(в ред. Федерального [закона](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&dst=101534&field=134&date=07.12.2022) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

**Статья 374. Гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы**

(в ред. Федерального [закона](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=164853&dst=100008&field=134&date=07.12.2022) от 28.06.2014 N 199-ФЗ)

Увольнение по основаниям, предусмотренным [пунктом 2](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=430621&dst=497&field=134&date=07.12.2022) или [3 части первой статьи 81](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=430621&dst=498&field=134&date=07.12.2022) настоящего Кодекса, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

В течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении по основанию, предусмотренному [пунктом 2](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=430621&dst=497&field=134&date=07.12.2022) или [3 части первой статьи 81](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=430621&dst=498&field=134&date=07.12.2022) настоящего Кодекса, работника из числа указанных в [части первой](#p101) настоящей статьи работников, соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган 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.

Соблюдение указанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы соответствующий выборный профсоюзный орган права обжаловать в суд принятое работодателем решение о данном увольнении.

Увольнение по основанию, предусмотренному [пунктом 5 части первой статьи 81](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=430621&dst=100594&field=134&date=07.12.2022) настоящего Кодекса, работников, указанных в [части первой](#p101) настоящей статьи, допускается помимо общего порядка увольнения только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

В течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении по основанию, предусмотренному [пунктом 5 части первой статьи 81](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=430621&dst=100594&field=134&date=07.12.2022) настоящего Кодекса, работника из числа указанных в [части первой](#p101) настоящей статьи работников, соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган рассматривает этот вопрос и представляет в письменной форме работодателю свое мотивированное мнение.

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 по основанию, предусмотренному [пунктом 2](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=430621&dst=497&field=134&date=07.12.2022), [3](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=430621&dst=498&field=134&date=07.12.2022) или [5 части первой статьи 81](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=430621&dst=100594&field=134&date=07.12.2022) настоящего Кодекса, работника из числа указанных в [части первой](#p101) настоящей статьи работников 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).

При отсутствии соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение по основаниям, предусмотренным [пунктом 2](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=430621&dst=497&field=134&date=07.12.2022), [3](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=430621&dst=498&field=134&date=07.12.2022) или [5 части первой статьи 81](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=430621&dst=100594&field=134&date=07.12.2022) настоящего Кодекса, работников, указанных в [части первой](#p101) настоящей статьи, производится с соблюдением порядка, установленного [статьей 373](#p74) настоящего Кодекса.

Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, если это предусмотрено коллективным договором, также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

**Статья 375. Гарантии освобожденным профсоюзным работникам**

(в ред. Федерального [закона](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&dst=101539&field=134&date=07.12.2022) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Работнику, освобожденному от работы в организации или у индивидуального предпринимателя в связи с избранием его на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации (далее также - освобожденный профсоюзный работник), после окончания срока его полномочий [предоставляется](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=102531&dst=100015&field=134&date=07.12.2022) 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 (межрегиональный) профессиональный союз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае получения образования - 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.

(в ред. Федерального [закона](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388555&dst=101442&field=134&date=07.12.2022) от 02.07.2013 N 185-ФЗ)

Время работы освобожденного профсоюзного работника на выборной должности в выборном органе первичной профсоюзной организации засчитывается в его общий и специальный трудовой стаж.

Освобожденные профсоюзные работники обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и работники организации, индивидуального предпринимателя в соответствии с коллективным договором.

**Статья 376. Гарантии права на труд работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа**

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным [пунктами 2](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=430621&dst=497&field=134&date=07.12.2022), [3](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=430621&dst=498&field=134&date=07.12.2022) или [5 части первой статьи 81](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=430621&dst=498&field=134&date=07.12.2022) настоящего Кодекса 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](#p94) настоящего Кодекса.

(в ред. Федерального [закона](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&dst=101544&field=134&date=07.12.2022) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

**Статья 377. Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации**

(в ред. Федерального [закона](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&dst=101546&field=134&date=07.12.2022) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Путеводитель по кадровым вопросам. Вопросы применения ст. 377 ТК РФ- [Право на условия, обеспечивающие деятельность профсоюзов](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKV&n=673&dst=100089&field=134&date=07.12.2022)- [Оплата труда руководителя первичной профсоюзной организации](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKV&n=673&dst=100135&field=134&date=07.12.2022)

Работодатель обязан безвозмездно предоставить выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

(в ред. Федерального [закона](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&dst=101547&field=134&date=07.12.2022) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Работодатель, численность работников которого превышает 100 человек, безвозмездно предоставляет в пользование выборным органам первичных профсоюзных организаций как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы. Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности указанных профсоюзных органов могут быть предусмотрены коллективным договором.

(в ред. Федерального [закона](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&dst=101548&field=134&date=07.12.2022) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Работодатель может предоставить в соответствии с коллективным договором в бесплатное пользование выборному органу первичной профсоюзной организации принадлежащие работодателю либо арендуемые им здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей. При этом профсоюзы не имеют права устанавливать плату за пользование этими объектами для работников, не являющихся членами этих профессиональных союзов, выше установленной для работников, являющихся членами этого профсоюза.

(в ред. Федерального [закона](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&dst=101549&field=134&date=07.12.2022) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

В случаях, предусмотренных коллективным договором, работодатель отчисляет денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Порядок их перечисления определяется коллективным договором. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

Работодатели, заключившие коллективные договоры или на которых распространяется действие отраслевых (межотраслевых) соглашений, по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами, отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями.

(в ред. Федерального [закона](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&dst=101550&field=134&date=07.12.2022) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Оплата труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации может производиться за счет средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором.

(в ред. Федерального [закона](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&dst=101551&field=134&date=07.12.2022) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

**Статья 378. Ответственность за нарушение прав профессиональных союзов**

Лица, нарушающие права и гарантии деятельности профессиональных союзов, несут ответственность в соответствии с настоящим [Кодексом](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=430621&dst=101183&field=134&date=07.12.2022) и иными федеральными законами.

(в ред. Федерального [закона](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&dst=101552&field=134&date=07.12.2022) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)