

**Федеральный закон от 28 июня 2014 г. N 199-ФЗ "О внесении изменения в статью 374 Трудового кодекса Российской Федерации"**

 Принят Государственной Думой 20 июня 2014 года

 Одобрен Советом Федерации 25 июня 2014 года

 Внести в статью 374 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание

законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2006, N 27,

ст. 2878) изменение, изложив ее в следующей редакции:

 "Статья 374. Гарантии работникам, входящим в состав выборных

 коллегиальных органов профсоюзных организаций и не

 освобожденным от основной работы

 Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3

части первой статьи 81 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 или 3 части первой

статьи 81 настоящего Кодекса, работника из числа указанных в части первой

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 настоящего Кодекса, работников, указанных в части первой

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 настоящего Кодекса, работника из числа указанных в части первой

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, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего

Кодекса, работника из числа указанных в части первой 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, 3 или 5

части первой статьи 81 настоящего Кодекса, работников, указанных в

части первой настоящей статьи, производится с соблюдением порядка,

установленного статьей 373 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.".

Президент Российской Федерации В. Путин

Москва, Кремль

28 июня 2014 года

N 199-ФЗ