***О ПОРЯДКЕ УЧЕТА МОТИВИРОВАННОГО МНЕНИЯ ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ***

Решения, принимаемые работодателем с учетом мнения

 выборного органа первичной профсоюзной организации

Существует законодательно закрепленный перечень ситуаций, которые можно объединить в 2 основных раздела, когда работодатель обязан учесть мнение выборного органа первичной профсоюзной организации:

1. При принятии локальных нормативных актов (статья 372 ТК РФ);

2. При расторжении трудовых договоров по инициативе работодателя (статья 373 ТК РФ).

Кроме того, существуют ситуации, когда требуется получение **согласия выборного профсоюзного органа** при увольнении работников.

Статья 374  ТК РФ устанавливает абсолютный запрет на увольнение работников, входящих в состав профсоюзных органов (включая их руководителей) и не освобожденных от основной работы, без получения работодателем предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа на увольнение.

**С учетом выборного профсоюзного органа принимают­ся решения по вопросам:**

* ввода режима неполного рабочего времени на срок до шести месяцев и его отмены (ст. 74 Трудового кодекса РФ);
* при увольнении члена профсоюза по п. 2,3,5 ст. 81 Трудового кодекса РФ;
* привлечения к сверхурочным работам (ст.99 Трудово­го кодекса РФ);
* составление графиков сменности (ст. 103 Трудового кодекса РФ);
* разделение рабочего дня на части (ст. 105 Трудового кодекса РФ);
* привлечение к работе в выходные и нерабочие празд­ничные дни (ст. 113 Трудового кодекса РФ);
* определение очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 123 Трудового кодекса РФ);
* установления системы оплаты и стимулирования тру­да, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную ра­боту и в других случаях (ст. 135 Трудового кодекса);
* утверждение формы расчетного листка (ст. 136 Трудо­вого кодекса РФ);
* установления различных систем премирования, стиму­лирующих доплат и надбавок, конкретных размеров повы­шенной заработной платы работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, а также в ночное время. Указан­ные системы могут устанавливаться также коллективным договором (ст.ст. 144, 147, 154 Трудового кодекса РФ);
* применение систем нормирования труда (ст. 159 Тру­дового кодекса РФ);
* введения, замены и пересмотра норм труда. О введе­нии новых норм труда работники должны быть извеще­ны не позднее, чем за два месяца (ст. 162 Трудового ко­декса РФ);
* Принятие необходимых мер при угрозе массовых уволь­нений (ст. 180 Трудового кодекса РФ);
* утверждение правил внутреннего трудового распоряд­ка организации, которые, как правило, являются прило­жением к коллективному договору (ст. 190 Трудового ко­декса);
* определения форм профессиональной подготовки, пе­реподготовки и повышения квалификации работников, пе­речня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 Трудового кодекса РФ);
* разработки и утверждения инструкций по охране тру­да для работников (ст. 212 Трудового кодекса РФ);
* увеличения в исключительных случаях на отдельных объектах до 3-х месяцев продолжительности вахты, утвер­ждения графика работы на вахте (ст. 299, 301 Трудового ко­декса РФ);

Принятие локальных нормативных актов без учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа влечет за собой их **недействительность** (часть 4 статьи 8 ТК РФ).

Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локального нормативного акта

В тех случаях, когда учет мнения представительного органа работников предусмотрен ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, работодатель при принятии локальных нормативных актов обязан согласовать локальный акт с представительным органом работников.

Процедура учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, действующей в организации, предусмотрена ст. 372 ТК РФ. Эта процедура применяется во всех случаях, когда необходимо учесть мнение представительного органа работников.

В соответствии с ней работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование к нему в представительный орган работников, который рассматривает их и в течение пяти рабочих дней представляет работодателю в письменной форме свое мотивированное мнение.

Мотивированное мнение профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации может выражать следующее:

* согласие с решением работодателя;
* несогласие с решением работодателя;
* предложение по совершенствованию проекта документа.

Если работодатель не согласен с мнением профкома, он обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации в целях достижения взаимоприемлемого решения (ч. 3 ст. 372 ТК РФ). Поскольку данная обязанность лежит на работодателе, то он должен назначить профкому время и место проведения консультации. Сделать это лучше всего путем направления профкому соответствующего письменного уведомления.

В том случае, когда у профсоюзного органа нет возражений по поводу локального нормативного акта, он утверждается работодателем. Если же профсоюз (профсоюзная организация) в лице своего выборного органа не согласен с принятием локального акта или имеет предложения по его изменению, дополнению, проводятся консультации. В ходе консультаций стороны делают попытку достичь взаимоприемлемого решения и подготовить окончательный проект локального акта, который устроил бы и работодателя и работников. В случае невозможности достичь компромисса составляется протокол, в котором фиксируются разногласия сторон, после чего работодатель вправе принять локальный нормативный акт по своему усмотрению.

Следует учитывать, что процедура учета мнения выборного профсоюзного органа предусматривает не только направление этому органу проекта соответствующего акта. Направляя ему проект локального нормативного акта, работодатель обязан представить обоснование необходимости принятия как подобного акта, так и содержащихся в нем положений, которые затрагивают существенные интересы работников.

Профсоюзный орган обязан рассмотреть обращение работодателя коллегиально, с соблюдением кворума, необходимого для принятия решения. В противном случае решение такого органа может быть признано нелегитимным.

Не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта локального нормативного акта выборный профсоюзный орган направляет работодателю свое письменное мотивированное мнение.

Все значимые обстоятельства выборный профсоюзный орган вправе обсуждать с участием представителей работодателя и специалистов, разрабатывавших проект данного акта. Эти лица могут дать пояснения, необходимые для принятия профсоюзным органом взвешенного и грамотного решения.

Если выборный профсоюзный орган в своем мотивированном мнении не согласен с проектом локального нормативного акта либо предлагает его усовершенствовать, работодатель может либо согласиться с ним, либо в трехдневный срок после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профсоюзным органом.

Важно помнить, что при обосновании своего мнения выборный

профсоюзный орган должен ссылаться на нормы законодательства, коллективный договор, локальные нормативные акты, уже действующие в организации, на положения трудовых договоров, заключенных с работниками, нормы Генерального, отраслевого и иных соглашений.

Если такие мотивировки отсутствуют, являются неполными или противоречивыми, работодатель вправе расценить их как уклонение профсоюзного органа от согласования позиций и потому принять локальный акт в той редакции, которая предлагалась профсоюзному органу на согласование. При этом действия профсоюзного органа по обжалованию или отмене безмотивно отклоненного решения, скорее всего, будут признаны неправомерными.

Таким образом, именно мотивация решения выборного профсоюзного органа должна стать предметом дополнительных переговоров и консультаций, а не просто отказ согласовать локальный нормативный акт.

Разногласия, возникшие в ходе переговоров, оформляются протоколом, после чего работодатель вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права.

В соответствии с частью 4 ст. 372 ТК РФ такой акт может быть обжалован в государственную инспекцию труда или в суд. Кроме того, выборный профсоюзный орган имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном гл. 61 ТК РФ.

При получении жалобы (заявления) выборного профсоюзного органа государственная инспекция труда обязана в течение месяца провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта. В соответствии с частью. 5 ст. 372 ТК РФ это предписание обязательно для исполнения.

Предписание об отмене локального нормативного акта может быть обжаловано в судебном порядке, так как только суд в соответствии с Конституцией РФ и федеральным законодательством может провести полную, всестороннюю и объективную проверку всех обстоятельств дела с учетом позиций и доводов сторон, защиты их законных прав и интересов.

Порядок учета мотивированного мнения выборного органа

первичной профсоюзной организации при расторжении

трудового договора с членом профсоюза

С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации прекращается трудовой договор с работниками, являющимися членами профсоюза (ст. 82 ТК РФ), в следующих случаях:

- при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников, пункт 2 части первой ст. 81 ТК РФ;

- при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, пункт 3 части первой ст. 81 ТК РФ;

- при расторжении трудового договора по инициативе работодателя вследствие неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, пункт 5 части первой ст. 81 ТК РФ.

Процедура учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации предусмотрена в ст. 373 ТК РФ.

Согласно этой норме, если трудовой договор прекращается по пункту 2 части первой ст. 81 ТК РФ, работодатель обязан представить (помимо проекта приказа об увольнении) копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения, например:

* обоснование необходимости проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников;
* штатное расписание, действующее на момент принятия решения о сокращении численности или штата работников;
* проект нового штатного расписания;
* копию письменного уведомления работника о предстоящем сокращении его должности;
* копию уведомления органов занятости;
* доказательства того, что работнику разъяснялось его право расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка;
* доказательства того, что работнику предлагался перевод на другие вакантные должности в данной организации, которые работник может занять с учетом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья;
* доказательства отсутствия у работника преимущественного права на оставление на работе согласно ст. 179 ТК РФ.

В случае прекращения трудового договора в соответствии с пунктом 3 части первой ст. 81 ТК РФ выборному профсоюзному органу представляются:

* положение об аттестации;
* протоколы аттестации;
* доказательства того, что работнику предлагался перевод на другие вакантные должности в данной организации, которые работник может занять с учетом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья.

При этом следует иметь в виду, что в соответствии со ст. 82 ТК РФ в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии - представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

При расторжении трудового договора по пункту 5 части первой ст. 81 ТК РФ, работодатель обязан представить выборному профсоюзному органу:

* копии приказов о привлечении работника к дисциплинарной ответственности;
* копии объяснений работника;
* копии актов об отказе дать объяснение;
* копии документов, фиксирующих факт совершения работником дисциплинарного проступка.

В течение семи рабочих дней выборный профсоюзный орган рассматривает эти документы, если необходимо, выслушивает работника и формирует свое мнение по вопросу об увольнении, затем направляет работодателю свое письменное мотивированное мнение.

При этом мнение, не представленное в семидневный срок, или немотивированное мнение работодателем не учитывается.

Если же выборный профсоюзный орган представил обоснованные возражения против расторжения трудового договора с членом профсоюза, работодатель (или его представитель) в течение трех дней обязан провести с ним консультации.

Результаты консультаций фиксируются в протоколе и могут отражать согласованную позицию работодателя и профсоюзного органа относительно увольнения. Например, в ходе консультаций работодателю удалось убедить профсоюз в обоснованности решения о расторжении трудового договора с работником или профсоюзу удалось доказать работодателю, что увольнение будет признано незаконным, поскольку работодатель не в полной мере учел требования трудового законодательства.

Если в ходе таких консультаций согласие так и не было достигнуто, работодатель по истечении 10 рабочих дней со дня направления в выборный профсоюзный орган проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение по своему усмотрению.

Данное решение может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. Иными словами, возникает индивидуальный трудовой спор, в ходе разбирательства которого суд, рассмотрев дело по существу, либо восстанавливает нарушенное право работника, либо оставляет решение работодателя в силе.

Если указанное решение обжаловано не в суд, а в государственную инспекцию труда, она в течение 10 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 этом случае уже работодатель имеет право обжаловать предписание государственной инспекции труда в суд.

Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

В указанный срок не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

При этом возникает вопрос о соотношении статьи 373 ТК РФ и положений статьи 82 ТК РФ, в соответствии с которой при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой ст. 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу данной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Следует обратить внимание, что статья 82 ТК РФ требует от работодателя уведомления, касающегося всех подлежащих увольнению работников, а норма статьи 373 ТК РФ направлена на соблюдение прав конкретного работника.

В случае получения уведомления о принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой ст. 81 ТК РФ выборный профсоюзный орган проводит консультации с работодателем, получает от него информацию о необходимости проведения подобных мероприятий.

При решении вопроса об учете мнения о необходимости увольнения конкретного работника проверяется законность и обоснованность действий работодателя, соблюдение всех процедур, предписываемых законодательством при принятии решения об увольнении по пункту 2 части первой ст. 81 ТК РФ.

Примерные образцы оформления документов

1. Обращение работодателя к первичной профсоюзной организации для получения мотивированного мнения при принятии локального нормативного акта

|  |
| --- |
|  (наименование организации) |

ОБРАЩЕНИЕ

о даче мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 372 Трудового кодекса РФ

|  |
| --- |
|  (наименование организации) |

Направляет проект\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (наименование локального нормативного акта)

и обоснование по нему с приложением необходимых документов.

Прошу в течение пяти рабочих дней направить в письменной форме мотивированное мнение по представленному проекту локального нормативного акта.

Приложение: на листах.

Работодатель (уполномоченный

представитель работодателя)

(подпись) (Ф.И.О.)

2. Мотивированное мнение профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации при принятии локального нормативного акта в соответствии со статьей 372 Трудового кодекса РФ

Общероссийский профсоюз работников госучреждений и общественного обслуживания Российской Федерации

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

{наименование первичной организации Профсоюза)

ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ

ПРОТОКОЛ

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ №\_\_\_\_\_

 дата место

Председательствующий

Присутствовали:

Члены профсоюзного комитета чел.

Присутствовали на заседании чел.

Отсутствовало: человек(а).

Приглашенные: (Ф.И.О., должность).

(если более 10, указать: список прилагается)

ПОВЕСТКА ДНЯ:

Об утверждении мотивированного мнения по вопросу принятия

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование проекта локального нормативного акта)

Слушали: Об утверждении мотивированного мнения по вопросу принятия

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование проекта локального нормативного акта)

Мотивированное мнение профсоюзного комитета

Рассмотрев обращение работодателя\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 ( наименование организации)

 по вопросу принятия\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (наименование проекта локального нормативного акта)

профсоюзный комитет пришел к выводу, что

Вариант 1. Работодателем ) соблюдены требования законодательства, соглашения, коллективного договора при принятии

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование проекта локального нормативного акта)

Вариант 2. Работодателем) не соблюдены требования законодательства, соглашения, коллективного договора при принятии

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование проекта локального нормативного акта)

по причине

(указать причину)

Постановили:

Вариант 1. Выразить согласие с решением
работодателя \_\_\_\_

(наименование организации)

о принятии\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование проекта локального нормативного акта)

Вариант 2. Выразить несогласие с решением

работодателя \_\_

(наименование организации)

о принятии\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (наименование проекта локального нормативного акта)

по причине

(указать причину)

Голосовали: «за», «против», «воздержался»

(в случае разногласий указываются Ф.И.О. голосовавших против).

Председатель первичной

профсоюзной организации

 (Ф.И.О)

Мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной
организации от « » 20 г. получил (а)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О. представителя работодателя)

« » 20 Г.

 (подпись)