

Федерация независимых профсоюзов Крыма

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

УЧЁТ МОТИВИРОВАННОГО МНЕНИЯ ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА

г. Симферополь
2018 г.

СОДЕРЖАНИЕ

I. Введение

II. Порядок учета мнения выборного профсоюзного органа при принятии локальных нормативных актов.

III. Примеры отдельных случаев когда требуется учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1. Учет мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в случаях привлечения работника к сверхурочным работам.
2. Учет мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в случаях привлечения работников к работе в выходные праздничные дни.
3. Учет мотивированного мнения выборного профсоюзного органа по вопросу очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.
4. Учет мотивированного мнения выборного профсоюзного органа при установлении заработной платы, стимулирующих выплат.

IV. Расторжение трудового договора с работниками – членами профсоюза.

1. Учет мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя с членами профессионального союза.
2. Что необходимо знать для подготовки выборным органом первичной профсоюзной организации мотивированного мнения при расторжении трудового договора с членами профсоюза.
 - 2.1. Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников организации
 - 2.2. Увольнение в связи с несоответствием работника занимаемой должности в следствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.
 - 2.3. Увольнение за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

V. Образцы документов

I. Введение

Данные методические рекомендации разработаны с учетом требований Трудового кодекса Российской Федерации с целью облегчить работу выборного органа первичной профсоюзной организации по выработке мотивированного мнения при принятии работодателем локальных нормативных актов, а также при расторжении трудового договора по определенным основаниям.

Рекомендации предназначены как для членов выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для работодателей, заинтересованных в грамотном применении требований трудового законодательства при сотрудничестве с выборным профсоюзным органом которым как правило выступает комитет профсоюзной организации (профсоюзный комитет).

Обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах отнесено к числу основных принципов регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, что закреплено в статье 2 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ). Конкретные формы участия работников и их представителей в управлении организацией устанавливаются как законодательством, так и сторонами социального партнерства. Право работников на участие в управлении организацией, прежде всего, зависит от организационно-правовой формы организации (работодателя). В тоже время ТК РФ предусматривает для работодателей необходимость проведения консультаций с представителями работников по достаточно широкому кругу вопросов возникающих в деятельности организаций. Такое участие работники могут осуществлять как непосредственно, так и через своих представителей (через представительные органы).

В статье 29 ТК РФ говорится о том, что представителями работников в социальном партнерстве являются в первую очередь профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов.

На локальном уровне первичные профсоюзные организации и их органы представляют в социальном партнерстве интересы работников данного работодателя, являющихся членами соответствующих профсоюзов, а в случаях и порядке, которые установлены Трудовым кодексом, - интересы всех работников данного работодателя независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией (ст.30 ТК РФ).

В статье 53 ТК РФ перечислены **основные формы участия работников в управлении организацией**, а именно:

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором;
- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

Кроме названных форм, на практике могут существовать и иные формы, определенные ТК

РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, локальными нормативными актам.

Выделение законодателем указанных форм участия работников в управлении организацией, не отрицает возможности осуществления участия работников в управлении организацией в иных формах, предусмотренных законодательством, решением учредителя (учредителей) организации, соглашением сторон социального партнерства.

Формы участия работников в управлении организацией основываются на принципах социального партнерства. Участвуя в управлении организацией, работники либо принимают решения по управлению организацией **совместно** с работодателем (заключение коллективного договора), либо высказывают свое **мнение** по тому или иному вопросу, которое работодатель обязан выслушать и по возможности учесть при принятии самостоятельного решения. В тоже время по соглашению между сторонами социального партнерства работники и их представители могут наделяться правом предварительного согласования решений, принимаемых работодателем (непосредственно управлять организацией наряду с работодателем). Рассматривая предложенные работодателем решения, представительные органы работников должны проверять их соответствие законодательству и существующему в организации порядку подготовки и принятия подобных решений, т.к. нарушение установленного порядка их принятия может привести к признанию их **недействительными или отмене в судебном порядке**.

Порядок учета мнения представительного органа работников, как одной из форм участия работников в управлении организацией, закреплен законодательно и не может быть произвольно изменен или проигнорирован работодателем.

Работодатель в случаях, предусмотренных ТК РФ, принимает соответствующие решения только после завершения процедуры учета мнения профсоюзного органа (представительного органа работников).

ТК РФ устанавливает необходимость применения процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа в следующих случаях:

- при принятии отдельных локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- при расторжении трудового договора с работниками – членами профсоюза по инициативе работодателя по отдельным основаниям;
- при принятии отдельных управленческих решений.

ТК РФ предусматривает, что с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (профсоюзного комитета) решаются следующие вопросы:

- введение и отмена ранее срока режима неполного рабочего времени при угрозе массового увольнения из-за изменений определенных сторонами условий трудового договора (ст.74 ТК РФ)
- рассмотрение вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя работников, являющихся членами профсоюза (ст.ст.82,373 ТК РФ);
- проведение аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников (ст.82 ТК РФ);
- привлечение работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч.2 ст.99 ТК РФ;
- определение перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- установление режима разделения рабочего дня на части (ст.105 ТК РФ);
- определение размера и порядка выплаты вознаграждения за работу в нерабочий праздничный день (ст.112 ТК РФ);
- привлечение работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч.2 ст.113 ТК РФ);
- установление с учетом производственных и финансовых возможностей работодателя дополнительных отпусков (ст.116 ТК РФ);

- утверждение графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- принятие мер по предотвращению массового увольнения (ст.180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка организации (ст.190 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, утверждению перечней необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);

- установление норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст.221 ТК РФ);

- установление порядка применения вахтового метода (ст.297 ТК РФ);
- увеличение продолжительности вахты до 3-х месяцев (ст.299 ТК РФ);
- утверждение графика работы при вахтовом методе (ст.301 ТК РФ);
- установление надбавки за вахтовый метод работы у работодателей, не относящихся к бюджетной сфере (ст.302 ТК РФ);

- установление размера, условий и порядка компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа при использовании отпуска работниками, занятыми у работодателей, расположенных в районах Крайнего Севера, не относящихся к бюджетной сфере (ст.325 ТК РФ);

- установление размера, условий и порядка компенсации расходов, связанных с переездом работников, занятых у работодателей, расположенных в районах Крайнего Севера, не относящихся к бюджетной сфере (ст.326 ТК РФ);

- принятие локальных нормативных актов, устанавливающих особенности регулирования труда спортсменов, тренеров (ст.348.1 ТК РФ).

С учетом мнения представительного органа работников (комитет первичной профсоюзной организации, объединяющей более половины работников организации, в социальном партнерстве является таким представительным органом) решаются следующие вопросы:

- установление порядка проведения аттестации (ст.81 ТК РФ);
- определение перечня работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда (ст.135 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями (ст.147 ТК РФ);

- установление конкретных размеров оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст.153 ТК РФ);

- установление размеров доплат за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст.162 ТК РФ);

- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня профессий и специальностей, форм профессиональной подготовки и переподготовки работников (ст.196 ТК РФ).

- при разработке и утверждении правил и инструкций по охране труда (ст.212 ТК РФ) работодатель также должен учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

II. Порядок учета мнения выборного профсоюзного органа при принятии локальных нормативных актов (статья 372 ТК РФ)

Локальные нормативные акты, принятые работодателем без соблюдения установленного порядка учета мнения представительного органа работников, недействительны и не подлежат применению (ч.4 ст.8 ТК РФ).

Коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов **по согласованию** с представительным органом работников, что предполагает необходимость не просто учесть мнение представительного органа работников при принятии локального нормативного акта, а согласовать с ним все его положения и только после согласования он может быть принят.

Перечень вопросов, решаемых работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа, помимо предусмотренных Трудовым кодексом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, может быть расширен коллективным договором, соглашением.

В статье 8 ТК РФ указывается место локальных нормативных актов в системе трудового законодательства. Они не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашением. Если такой акт ухудшает положение работника либо принят без соблюдения предусмотренного ТК РФ порядка учета мнения представительного органа работников, то он является недействительным и не подлежит применению с момента принятия. В таких случаях применяются трудовое законодательство или иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

Процедура принятия локального нормативного акта с учетом мнения выборного профсоюзного органа состоит из следующих этапов:

- рассмотрения проекта локального нормативного акта выборным профсоюзным органом;
- проведения дополнительных консультаций при несовпадении позиций сторон;
- принятия локального нормативного акта работодателем.

На первом этапе работодатель направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснование необходимости его принятия выборному профсоюзному органу. Выборный профсоюзный орган рассматривает представленный проект и выражает работодателю свое мотивированное мнение. Оно должно быть направлено работодателю в течение **5 рабочих дней** со дня получения проекта. Если выборный профсоюзный орган согласен с предлагаемым проектом, то работодатель принимает локальный нормативный акт.

Второй этап (дополнительные консультации между работодателем и выборным профсоюзным органом) проводится в том случае, если на первом этапе согласие относительно проекта локального нормативного акта не было достигнуто.

Организация проведения дополнительных консультаций возложена на работодателя, который обязан проявить инициативу и обеспечить техническое оснащение проведения консультаций. Процесс проведения консультаций представляет собой переговоры представителей сторон. ТК РФ не устанавливает никаких формальных требований к организации переговорного процесса, оставляя решение соответствующих вопросов на усмотрение сторон. Поэтому каждая из сторон вправе уполномочить на участие в переговорах и неодинаковое количество представителей. Вопросы о конкретном времени и месте проведения переговоров решаются по соглашению сторон.

Результатом дополнительных консультаций может быть:

- согласие работодателя с предложением, сформулированным выборного органа первичной профсоюзной организации (как полностью, так и в какой-либо части);

- согласие выборного органа первичной профсоюзной организации с мнением работодателя (как полностью, так и в какой-либо части);

- нахождение компромисса между сторонами, то есть достижение взаимоприемлемого решения. В ряде случаев это достигается путем формулирования представителями работников и работодателя новой редакции положений локального нормативного акта;

- не достижение согласия.

Законодатель **обязывает** профсоюзный орган **обосновать свою позицию**, дать развернутое заключение по представленному локальному нормативному акту. Это означает, что профсоюзный орган должен **письменно выразить как свое мнение, так и его мотивировку**. При обосновании своего мнения профсоюзному органу необходимо сослаться на положения законодательства, коллективный договор, локальные нормативные акты, уже действующие в организации, положения трудовых договоров, заключенных с работниками, на положения генерального, отраслевых, региональных и иных соглашений.

Нарушение норм действующего законодательства может быть выражено в следующем:

- положения локального акта противоречат трудовому законодательству;
- положения локального акта ухудшают положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями;
- была нарушена процедура разработки локального нормативного акта или его принятия.

Отсутствие мотивировки может быть расценено работодателем как уклонение профсоюзного органа от согласования позиций, и в этом случае он вправе принять локальный акт в той редакции, которая предлагалась профсоюзному органу для получения мотивированного мнения.

В соответствии со ст.372 ТК РФ на проведение дополнительных консультаций отводится **3 дня**, исчисляемых с момента получения работодателем мотивированного мнения выборного профсоюзного органа. Результат консультаций (достижение согласия или констатация наличия разногласий) оформляется **протоколом**, подписание которого означает завершение данного этапа учета мнения выборного профсоюзного органа. После этого Работодатель вправе принять локальный нормативный акт при чем, **вне зависимости** от достижения в ходе консультаций взаимоприемлемого решения.

Принятый работодателем **локальный акт может быть обжалован** в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. Правом на обжалование такого акта обладает выборный орган первичной профсоюзной организации. В указанном порядке может быть обжалован не всякий локальный нормативный акт работодателя, а лишь принятый в нарушение установленного порядка учета мнения выборного профсоюзного органа либо принятый в соответствии с указанным порядком, но противоречащий, по мнению заявителя, трудовому законодательству, коллективному договору, соглашению.

В статье 372 ТК РФ определены процедурные особенности рассмотрения жалобы (заявления) выборного профсоюзного органа, поданной в соответствии с данной статьей в орган государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде. Государственная инспекция труда обязана провести проверку правомерности принятия локального нормативного акта в течение одного месяца со дня получения жалобы (заявления). Если в ходе проверки будут выявлены факты нарушения законодательства, должностное лицо государственной инспекции труда обязано выдать работодателю предписание об отмене локального нормативного акта. Данное предписание **обязательно для исполнения, но это не является препятствием для его обжалования работодателем в судебном порядке**. Принятие работодателем локального нормативного акта после подписания в ходе дополнительных консультаций протокола разногласий **является основанием для начала коллективного трудового спора** (ст.398 ТК РФ).

III. Примеры отдельных случаев, когда требуется учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1. Учет мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в других случаях привлечения работника к сверхурочным работам – статья 99 Трудового кодекса РФ.

Статьей 99 ТК РФ установлены 6 случаев, когда по инициативе работодателя работник может привлекаться к сверхурочным работам за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени.

Только с письменного согласия работника его можно привлечь:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;
- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Без согласия работника допускается привлечение к сверхурочным работам:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;
- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Во всех остальных случаях, представитель работодателя, по мимо согласия работника должен учесть мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

При выражении своего мотивированного мнения выборному органу первичной профсоюзной организации необходимо учитывать следующее:

Нельзя привлекать к сверхурочной работе:

- беременных женщин (ч. 5 ст. 99 и ч. 1 ст. 259 ТК РФ);
- работников в возрасте до 18 лет (ч. 5 ст. 99 ТК РФ).

Можно привлечь только с письменного согласия и при условии, что им это не запрещено по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением

- инвалидов (ч. 5 ст. 99 ТК РФ);
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (ч. 5 ст. 99 и ч. 2 ст. 259 ТК РФ);
- матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет (чч. 2 и 3 ст. 259 ТК РФ);
- работников, имеющих детей-инвалидов (чч. 2 и 3 ст. 259 ТК РФ);

- работников, осуществляющих уход за больными членами семьи (чч. 2 и 3 ст. 259 ТК РФ).

При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

- продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

- работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Процедура учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа аналогична процедуре установленной для принятия локальных нормативных актов в соответствии со статьей 372 ТК РФ.

2. Учет мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в случаях привлечения работников к работе в выходные праздничные дни — статья 113 Трудового кодекса РФ.

Как правило, работа в выходные и праздничные дни запрещена.

В месте с тем, в статье 113 ТК РФ закреплены исключения из общего правила.

Так, привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится **с их письменного согласия:**

- в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Без согласия работников допускается :

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части

Во всех других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (например дежурство) допускается только с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Выборному органу первичной профсоюзной организации выражая свое мотивированное мнение в связи с привлечением работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни необходимо учитывать:

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Процедура учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа аналогична процедуре установленной для принятия локальных нормативных актов в соответствии со статьей 372 ТК РФ.

3. Учет мотивированного мнения выборного профсоюзного органа по вопросу очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков – статья 123 Трудового кодекса РФ.

При выражении своего мнения по вопросу очередности предоставления отпусков и о графике отпусков, выборный профсоюзный орган должен исходить из следующего:

- право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя, отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в **любое время рабочего года**;
- отпуска предоставляются в соответствии с графиком, который должен быть утвержден не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года;
- при составлении графика отпусков работодатель может учитывать желание работника;
- утвержденный график отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника;
- работник должен быть извещен о начале отпуска не позднее чем за 2 недели до его начала;
- график отпусков должен включать в себя подробную информацию об отпуске работника;
- Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

4. Учет мотивированного мнения выборного профсоюзного органа при установлении заработной платы, стимулирующих выплат — статьи 135, 144 Трудового кодекса РФ.

Установление системы оплаты труда и стимулирования труда в организациях происходит не только на основании норм Трудового кодекса РФ, но и других нормативных правовых актов.

При выражении своего мнения выборным профсоюзным органам следует руководствоваться положениями коллективного договора, соглашениями, едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений принимаемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений ежегодно, отраслевыми положениями об оплате труда и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты, устанавливающие размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, принимаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Процедура учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа аналогична той, которая изложена выше.

IV. Расторжение трудового договора с работниками – членами профсоюза

1. Учет мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя с членами профессионального союза (Статья 373 ТК РФ)

Работодатель обязан использовать процедуру учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора в трех случаях:

- в связи с сокращением численности или штата работников (п.2 ст.81 ТК РФ);
- в связи с недостаточной квалификацией работника, подтвержденной результатами аттестации (п.3 ст.81 ТК РФ);
- в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей (п.5 ст.81 ТК РФ).

Процедура учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации осуществляется только при принятии решения о возможном прекращении трудового договора с **работником, который является членом профессионального союза.**

Учету подлежит мнение выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации, входящей в состав профессионального союза, членом которого является работник, отношении которого принимается решение о прекращении трудового договора. Процедура принятия решения о прекращении трудового договора с учетом мнения профсоюза состоит из следующих этапов:

- рассмотрения проекта решения работодателя выборным органом первичной профсоюзной организации;
- проведения дополнительных консультаций при несовпадении позиций сторон;
- принятия решения работодателем.

На первом этапе работодатель направляет проект решения (приказа, распоряжения) о возможном расторжении трудового договора и обоснование необходимости его принятия (копии документов, являющиеся основанием для принятия данного решения) выборному профсоюзному органу. Выборный профсоюзный орган рассматривает представленный проект и формулирует по нему свое мнение. Мотивированное мнение выборного профсоюзного органа по проекту решения о возможном прекращении трудового договора должно быть направлено работодателю в течение **7 рабочих дней** со дня получения проекта решения. Если выборный профсоюзный орган согласен с предлагаемым проектом, то работодатель принимает решение о расторжении трудового договора с работником. Работодатель вправе принять данное решение также в тех случаях, если выборный профсоюзный орган не соглашается с предлагаемым проектом, но его мнение не мотивировано, либо соответствующее мнение представлено по истечении установленного законом **7-дневного срока**. Необходимо учитывать то, что мнение, представленное позже данного срока, может вовсе не рассматриваться работодателем.

Под мотивированным мнением следует понимать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации, основанное на соответствующих нормах действующего трудового законодательства и деловых (профессиональных) качествах конкретного работника. Не может быть признано мотивированным мнение профсоюза, если в основе его лежат такие доводы, как «считаем увольнение нецелесообразным» или «несвоевременным» и т.п.

В случае прекращения трудового договора по п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ работодатель представляет помимо проекта соответствующего приказа следующие документы:

- штатное расписание, действующее на момент принятия решения о сокращении численности или штата;
- проект нового штатного расписания;

- копию письменного уведомления работника о предстоящем сокращении его должности;

- копию уведомления органов занятости. В соответствии с п.2 ст.25 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 № 1032-1 при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости не позднее чем **за два месяца** до начала проведения соответствующих мероприятий и указать должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, 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;

- доказательства отсутствия у работника преимущественного права на оставление на работе;

- доказательство того, что работнику предлагался перевод на другие вакантные должности в данной организации, которые он может занять с учетом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья;

Прекращения трудового договора с работником по п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ может быть произведено без учета мнения выборного органа, если он не представит такое мнение в течение 7 рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа об увольнении и копий документов, а также в случае, если выборный орган первичной профсоюзной организации представит свое мнение в установленный срок, но не мотивирует его, т.е. не обоснует свою позицию по вопросу увольнения данного работника.

Важно также отметить, что мнение выборного органа первичной профсоюзной организации **не требуется** при прекращении трудового договора по п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ с работником, не являющимся членом профсоюза.

При прекращении трудового договора в соответствии п.3 ч.1 ст.81 ТК РФ работодатель представляет выборному профсоюзному органу:

- положение об аттестации;
- копию проекта приказа об увольнении;
- 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 от выборного органа первичной профсоюзной организации.

При расторжении трудового договора по п.5 ч.1 ст.81 ТК РФ работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации:

- копию проекта приказа об увольнении;
- 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.

Второй этап представляет собой **дополнительные консультации**, проводящиеся между работодателем и выборным органом первичной профсоюзной организации. Проведение консультаций осуществляется в том случае, если на первом этапе согласие относительно предполагаемого расторжения трудового договора достигнуто не было. В этом случае, инициатором проведения дополнительных консультаций выступает выборный профсоюзный орган. Процесс проведения консультаций представляет собой переговоры представителей сторон. ТК РФ не устанавливает никаких формальных требований к организации переговорного

процесса, оставляя решение соответствующих вопросов на усмотрение сторон. Поэтому каждая из сторон вправе уполномочить на участие в переговорах и неодинаковое количество представителей. Вопросы о конкретном времени, месте, техническом обеспечении проведения переговоров решаются по соглашению сторон.

На проведение дополнительных консультаций отводится **3 рабочих дня**. Стороны по соглашению между собой вправе увеличить срок их проведения. Результат консультаций (достижение согласия или констатация наличия разногласий) оформляется протоколом, подписание которого означает завершение данного этапа.

Работодатель имеет право расторгнуть с работником трудовой договор **вне зависимости от результатов консультаций** с выборным органом первичной профсоюзной организации. Соответствующий приказ (распоряжение) может быть издан работодателем **не ранее чем по истечении десяти рабочих дней** с момента направления в выборный профсоюзный орган проекта приказа (распоряжения) и документов, обосновывающих необходимость его принятия, **и не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа** (ст.373 ТК РФ). 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).

При пропуске указанного месячного срока расторжение трудового договора осуществлено быть не может иначе как после завершения новой процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа. Решение работодателя о прекращении трудового договора может быть обжаловано в государственную инспекцию труда или в суд.

Для рассмотрения государственной инспекцией труда жалоб (заявлений) работника или представляющего его интересы выборного органа первичной профсоюзной организации установлены сокращенные сроки. Данная жалоба (заявление) должна быть рассмотрена **в течение 10 дней**. В случае установления незаконности приказа (распоряжения) государственная инспекция труда обязана выдать работодателю предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула. Предписание **обязательно к исполнению, но может быть обжаловано работодателем в суд**.

Обжалование увольнения непосредственно в суд осуществляется работником или представляющим его интересы выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствии с главой 60 ТК РФ и гражданским процессуальным законодательством. При рассмотрении дела в суде работодателю надлежит представить доказательства того, что проект приказа, а также копии документов, являющиеся основанием для принятия указанного решения, направлялись в соответствующий выборный профсоюзный орган; работодатель провел дополнительные консультации с профсоюзным органом в тех случаях, когда профсоюзный орган выразил несогласие с предполагаемым увольнением работника; был соблюден месячный срок для расторжения трудового договора, исчисляемый со дня получения работодателем мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

2. Что необходимо знать

для подготовки выборным органом первичной профсоюзной организации мотивированного мнения при расторжении трудового договора с членами профсоюза.

Для подготовки выборным органом первичной профсоюзной организации мотивированного мнения следует учитывать целый ряд требований установленных трудовым законодательством, рассмотрим отдельные из них.

2.1. Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников организации пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ

При увольнении по этому основанию работодатель обязан соблюсти порядок, определенный ТК РФ:

Не позднее чем за 2 месяца до начала мероприятий по высвобождению сообщить профсоюзному комитету о сокращении численности или штата работников (при массовом увольнении — за 3 месяца) и службу занятости (ст. 25 ФЗ «О занятости населения в РФ») (Статья 82 ТК РФ).

Определить работника(ов), который(ые) имеет(ют) меньше преимуществ для оставления на работе, строго руководствуясь этой статьей (Статья 179 ТК РФ).

Соблюсти государственные гарантии, установленные для беременных женщин, женщин, имеющих детей, и лицам с семейными обязанностями при расторжении трудового договора (Статья 261 ТК РФ).

Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством, распространяются и на отцов, воспитывающих детей без матери (Статья 264 ТК РФ).

Предупредить работника о предстоящем увольнении по сокращению штата персонально под расписку не менее чем за 2 месяца до увольнения (Статья 180 ТК РФ).

Предложить работнику(ам) другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую его квалификации. А в случае отказа от предложенных мест составить акт о подтверждении этого факта (Статья 180 ТК РФ);

Получить мотивированное мнение профсоюзного комитета по поводу увольнения каждого работника являющегося членом профсоюза (Статьи 82, 373 ТК РФ).

Получить предварительное согласие (помимо общего порядка увольнения) соответствующего вышестоящего профоргана, если предполагается увольнение руководителей (заместителей) выборных коллегиальных органов профорганизации, в т. ч. и в случае, когда они уже сложили свои полномочия, но не истек еще двухлетний срок. Увольнения не может быть, если согласие не получено (Статьи ТК РФ 171, 374, 376).

При увольнении работника до 18 лет получить согласие государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних (Статья 269 ТК РФ).

Не производить увольнение в период временной нетрудоспособности и в период пребывания работника в отпуске (Статья 81 ТК РФ).

При подготовке к рассмотрению вопроса о выражении мнения профсоюзный комитет должен убедиться в наличии объективных причин для проведения сокращения численности или штата работников. Для чего, необходимо запросить у работодателя всю необходимую информацию, в т. ч. и о наличии вакансий.

Профсоюзный комитет должен проверить, соблюден ли работодателем порядок увольнения, определенный ТК РФ, гарантии и права работника.

На заседание профсоюзного комитета должен быть приглашен работник, предполагающийся для увольнения, и при необходимости, — руководитель или уполномоченные им лица, профсоюзные работники. В заседании **профсоюзного комитета** должно участвовать **более половины** его членов, количество которых исчисляется из общего числа всех избранных, за исключением уволившихся.

Решение принимается, если за него проголосовало более половины **участвующих** в заседании (при наличии кворума).

Ведение протокола с указанием присутствующих членов профсоюзного комитета и приглашенных обязательно.

Если профсоюзный комитет выразил несогласие с предполагаемым увольнением, то при изложении своего мнения должна быть аргументирована причина такого решения, основанная на наличии нарушений трудового законодательства и прав работника, допущенных работодателем.

2.2. Увольнение в связи с несоответствием работника занимаемой должности в следствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации **п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ**

При прекращении трудового договора в связи с недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации, профсоюзному комитету необходимо проверить правильность проведения аттестации, соответствие проведенных процедур установленным

требованиям и локальным нормативным актам учреждения (Положение об аттестации), а также правомерность принятия таких актов.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с п. 3 ст. 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от соответствующего выборного профсоюзного органа. Профсоюзный комитет в данном случае вправе поставить вопрос о неправомерности проведения аттестации, если в аттестационную комиссию не был включен представитель соответствующего профсоюза.

В соответствии с ч. 3 ст. 81 ТК РФ расторжение трудового договора по данному основанию допускается только в том случае, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

По истечении двухмесячного срока перевод работника на другую работу или увольнение по результатам аттестации не допускается.

2.3. Увольнение за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ

При подготовке мотивированного мнения **выборный орган первичной профорганизации** должен рассмотреть вопрос о законности ранее наложенного взыскания и предполагаемого увольнения.

С этой целью выборный орган первичной профорганизации изучив правила внутреннего трудового распорядка, коллективный и трудовой договор работника, должностную инструкцию работника устанавливает:

- является ли совершенный проступок дисциплинарным. Есть ли в неисполнении или ненадлежащем исполнении должностных обязанностей вина работника (ст. 192 ТК РФ);
- созданы ли в учреждении условия, необходимые для соблюдения работником дисциплины труда (ст. 189 ТК РФ);
- установить день совершения и обнаружения данного проступка;
- соблюдены ли порядок и сроки вынесения данного взыскания (ий), предусмотренные ст. 193 ТК РФ;
- применялись ли и применяются ли к работнику взыскания, предусмотренные законом (ст.192 ТК РФ);
- наделено ли должностное лицо правом наложения дисциплинарных взысканий;
- не истек ли срок действия данного взыскания (ий), определенный ст. 194 ТК РФ.

Порядок разрешения споров, связанных с увольнением работников, определен статьями 391-395 ТК РФ.

Ответственность работодателя за нарушение трудового законодательства и незаконные увольнения установлена ст. 234, 237, 195, 378 ТК РФ и Административным кодексом РФ.

Отсутствие у работодателя документов, которые подтверждают участие профсоюзного органа в решении вопроса, связанного с увольнением работника - члена Профсоюза по п. п. 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, является основанием для восстановления на работе.

В пунктах 26, 27 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" говорится о том, что в случае несоблюдения работодателем требований закона о предварительном (до издания приказа) получении согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа на расторжение трудового договора либо об обращении в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации за получением мотивированного мнения профсоюзного органа о возможном расторжении трудового договора с работником, когда это является обязательным, увольнение работника является незаконным и он подлежит восстановлению на работе. Вместе с тем, обращается внимание и на недопустимость

сокрытия работником того обстоятельства, что он является членом профессионального союза или руководителем (его заместителем) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборного коллегиального органа профсоюзной организации структурного подразделения организации (не ниже цехового и приравненного к нему), не освобожденным от основной работы, когда решение вопроса об увольнении должно производиться с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации либо соответственно с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

V. ОБРАЗЦЫ ДОКУМЕНТОВ

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

*Руководитель организации
(дата: число, месяц, год) №
(исходящий номер документа)
В (наименование профкома)*

Обращение

о даче мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации при принятии локального нормативного акта

(Наименование организации работодателя) направляет проект (наименование локального нормативного акта) и обоснование к нему с приложением всех необходимых документов.

Прошу в течение 5-ти дней направить в письменной форме ваше мотивированное мнение по данному проекту (наименование локального нормативного акта).

Приложение на (количество) листах.

Руководитель организации (подпись, инициалы и фамилия)

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Первичная профсоюзная организация
(наименование работодателя)

Выписка из протокола № (номер)

Заседания профсоюзного комитета от (число, месяц, год)

Избрано в состав профкома: (число) чел.

Присутствовало: (число) чел.

Персонально:

СЛУШАЛИ: _____ об утверждении мотивированного мнения по вопросу принятия работодателем (наименование проекта локального нормативного акта) в соответствии с обращением от (дата: число, месяц, года) № (номер).

ПОСТАНОВИЛИ: В соответствии со статьей 372 ТК РФ, на основании проверки соблюдения работодателем всех действующих и предусмотренных трудовым законодательством, соглашениями, коллективным договором норм трудового права утвердить следующее мотивированное мнение профсоюзного комитета:

1. Представленный проект (наименование проекта локального нормативного акта) и приложенные к нему документы, подтверждающие необходимость и законность издания данного локального нормативного акта работодателем соответствует требованиям законодательства и коллективному договору.

2. Согласиться с принятием работодателем проекта (наименование проекта локального нормативного акта)

Председатель первичной профсоюзной организации (подпись, инициалы, фамилия).

Мотивированное мнение профсоюзного комитета (наименование первичной профсоюзной организации) от (дата: число, месяц, года) получил(а) (ФИО представителя работодателя)

(дата, число, месяц, год)

Примечание.

Если проект локального нормативного акта не соответствует требованиям ТК РФ, иным федеральным законам, законам Республики Крым, соглашениям, коллективному договору или у профсоюзного комитета имеются конкретные замечания и предложения по содержанию, срокам введения, порядку принятия локального нормативного акта, то профсоюзный комитет принимает решение о невозможности принятия локального нормативного акта в предложенной редакции и дает развернутое мнение, в котором отражаются все замечания и предложения.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

ПРОТОКОЛ РАЗНОГЛАСИЙ

к проекту локального нормативного акта

_____ (указать наименование локального нормативного акта)
 _____ (наименование организации) в лице
 _____ (наименование должности, фамилия, имя, отчество), действующий на
 основании _____ (Устав или иной документ) и комитет
 _____ (наименование первичной профсоюзной организации) в лице
 председателя первичной профсоюзной организации _____ (Фамилия, имя,
 отчество), действующий на основании Устава Профсоюза составили настоящий протокол
 разногласий к проекту локального нормативного акта
 _____ (наименование локального нормативного акта).

Разногласия по тексту проекта локального нормативного акта
 _____ (наименование локального нормативного акта)
 заключаются в следующем:

РЕДАКЦИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ	РЕДАКЦИЯ ПРОФКОМА

Представитель Работодателя

_____ (подпись)
 « ____ » _____ 20 ____ г.

Председатель
 первичной профсоюзной организации

_____ (подпись)
 « ____ » _____ 20 ____ г.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Руководитель организации
 (дата: число, месяц, год) №
 (исходящий номер документа)
 В (наименование профкома)

ОБРАЩЕНИЕ

о даче мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации при
 расторжении
 трудового договора по инициативе работодателя

(Наименование организации - работодателя) направляет проект приказа (распоряжения, приказа) о прекращении трудового договора с (Ф.И.О. работника полностью, должность, профессия, отдел, подразделение или место работы увольняемого работника) и обоснование по нему с приложением следующих документов (перечисляются все документы, служащие основанием для правомерности издания приказа). Прошу в течение 7-ми рабочих дней направить в письменной форме ваше мотивированное мнение по проекту приказа (распоряжения).

Приложение на (число) листах.

Руководитель организации (подпись, инициалы и фамилия)

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

Первичная профсоюзная организация
(наименование работодателя)

Выписка из протокола № (номер)

Заседания профсоюзного комитета от (число, месяц, год)

Избрано в состав профкома: (число) чел.

Присутствовало: (число) чел.

Персонально:

СЛУШАЛИ: _____ об утверждении мотивированного мнения по вопросу издания работодателем (наименование проекта приказа (распоряжения) работодателем) в соответствии с обращением от (дата: число, месяц, год) № (номер документа)

ПОСТАНОВИЛИ:

В соответствии со статьей 373 ТК РФ, на основании проверки соблюдения работодателем норм трудового законодательства при подготовке проекта приказа (распоряжения) о прекращении трудового договора с (Ф.И.О. работника полностью, должность, профессия, отдел, подразделение или место работы увольняемого работника) утвердить следующее мотивированное мнение:

1. Представленный проект (наименование проекта приказа (распоряжения) работодателем) и приложенные к нему документы, подтверждающие необходимость и законность его издания, соответствуют требованиям законодательства и коллективному договору и не нарушают условия трудового договора работника учреждения.

2. Согласиться с принятием работодателем решения об издании приказа (распоряжения) о прекращении трудового договора с (Ф.И.О. работника полностью, должность, профессия, отдел, подразделение или место работы увольняемого работника).

Председатель первичной профсоюзной организации (подпись, инициалы, фамилия).

Мотивированное мнение (наименование профоргана) от (дата: число, месяц, год) получил(а) (ФИО представителя работодателя) (дата: число, месяц, год).

Примечание.

Если проект приказа (распоряжения) не соответствует требованиям ТК РФ, не учитывает дополнительные обстоятельства, связанные с трудовой и общественной деятельностью работника в организации или у профсоюзного комитета имеются конкретные замечания и предложения по содержанию и порядку издания данного приказа (распоряжения), то профсоюзный комитет принимает решение о невозможности принятия работодателем решения об издании приказа (распоряжения) и дает развернутое мнение, в котором отражаются все замечания и предложения.