ФПРБ

Методические рекомендации «Учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации»

2021 год

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Введение……стр.1
2. Учет мнения выборного органа первичной профоюзной организации при принятии локальных нормативных актов и отдельных управленческих решений……..стр.1
3. Учет мнения выборного органа первичной профоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя …….стр.3

Введение

Одной из основных форм участия работников в управлении организацией является учет мнения представительного органа при принятии работодателем решений, затрагивающих социально-трудовые права работников.

Трудовым кодексом РФ установлена необходимость учета мнения выборного профсоюзного органа при:

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

Порядок учета мотивированного мнения также установлен Трудовым кодексом РФ, статьей 372 при принятии локальных нормативных актов и статьей 373 при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

Учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов и отдельных управленческих решений

Процедура принятия локального нормативного акта с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации состоит из нескольких этапов:

- рассмотрение проекта локального нормативного акта выборным профсоюзным органом;
- проведение дополнительных консультаций при несовпадении позиций сторон;

- принятие локального нормативного акта работодателем.

На первом этапе работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование необходимости его принятия выборному профсоюзному органу, который представляет работодателю свое мотивированное мнение в течение пяти рабочих дней со дня получения проекта. Мотивированное мнение по проекту оформляется решением выборного профсоюзного органа в соответствии с порядком, установленным в профсоюзной организации. Если выборный профсоюзный орган согласен с предлагаемым проектом, то он представляет работодателю соответствующее мнение, процедура учета мнения считается завершенной, и работодатель принимает локальный нормативный акт.

Когда на первом этапе согласия относительно проекта локального нормативного акта достигнуто не было, между работодателем и выборным профсоюзным органом проводятся дополнительные консультации. Организация проведения дополнительных консультаций возложена на работодателя, который обязан проявить инициативу и обеспечить техническое оснащение проведения консультаций. Требований к организации переговорного процесса трудовым законодательством не установлено.

На проведение дополнительных консультаций отводится три дня, с момента получения работодателем мотивированного мнения выборного профсоюзного органа. Этот срок может быть увеличен по соглашению сторон. При достижении согласия по результатам консультаций работодатель принимает локальный нормативный акт.

Факт наличия разногласий оформляется протоколом, подписание которого означает завершение данного этапа учета мнения выборного профсоюзного органа, после чего работодатель также вправе принять локальный нормативный акт. В этом случае он может быть обжалован в государственную инспекцию труда или в суд.

Локальные нормативные акты, принятые работодателем без

соблюдения установленного порядка учета мнения представительного органа работников, недействительны и не подлежат применению (ч. 4 ст. 8 Трудового кодекса РФ). Коллективным договором или соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников (ч. 3 ст. 8 Трудового кодекса РФ).

Решения, принимаемые с учетом мотивированного мнения:

№	Решение	Статья ТК РФ
1	Введение и отмена ранее введенного срока режима неполного рабочего времени при угрозе массового увольнения из-за изменений определенных сторонами условий трудового договора	ст. 74
2	Рассмотрение вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя работников, являющихся членами профсоюза	ст. ст. 82, 373
3	Проведение аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников	ст. 82
4	Привлечение работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 99	ст. 99
5	Определение перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем	ст. 101
6	Установление режима разделения рабочего дня на части	ст. 105
7	Определение размера и порядка выплаты вознаграждения за работу в нерабочий праздничный день	ст. 112
8	Привлечение работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 113	ст. 113

9	Установление с учетом производственных и финансовых возможностей работодателя дополнительных отпусков	ст. 116
10	Утверждение графика отпусков	ст. 123
11	Принятие мер по предотвращению массового увольнения	ст. 180
12	Утверждение правил внутреннего трудового распорядка органи- зации	ст. 190
13	Определение форм профессиональной подготовки, переподго- товки и повышения квалификации работников, утверждение пе- речней необходимых профессий и специальностей	ст. 196
14	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
15	Установление порядка применения вахтового метода	ст. 297
16	Увеличение продолжительности вахты до трех месяцев	ст. 299
17	Утверждение графика работы при вахтовом методе	ст. 301
18	Установление надбавки за вахтовый метод работы у работодате- лей, не относящихся к бюджетной сфере	ст. 302
19	Установление размера, условий и порядка компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа при использова- нии отпуска работниками, занятыми у работодателей, располо- женных в районах Крайнего Севера, не относящихся к бюджетной сфере	ст. 325
20	Установление размера, условий и порядка компенсации расходов, связанных с переездом работников, занятых у	ст. 326

	работодателей, расположенных в районах Крайнего Севера, не относящихся к бюджетной сфере	
21	Установление порядка проведения аттестации	ст. 81
22	Составление графиков сменности	ст. 103
23	Принятие локальных нормативных актов, устанавливающих си- стемы оплаты труда	ст. 135
24	Утверждение формы расчетного листка	ст. 136
25	Установление размеров повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями	ст. 147
26	Установление конкретных размеров оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день	ст. 153
27	Установление размеров доплат за работу в ночное время	ст. 154
28	Применение систем нормирования труда	ст. 159
29	Принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда	ст. 162
30	Утверждение правил внутреннего трудового распорядка	ст. 190
31	Определение форм профессиональной подготовки, переподго- товки и повышения квалификации работников, перечня профес- сий и специальностей, форм профессиональной подготовки и переподготовки работников	ст. 196

Перечень вопросов, решаемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичнойпрофсоюзной организации или по согласованию с ним, может быть расширен коллективным договором, соглашением.

Учет мотивированного мнения выборного органа

первичной профсоюзной организации при
расторжении трудового
договора по инициативе работодателя

Расторжение трудовых договоров с членами профсоюза в связи с сокращением численности или штата работников (п. 2 ст. 81 Трудового кодекса РФ), недостаточной квалификацией работника, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ), неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей (п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ) возможно только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Процедура принятия решения о прекращении трудового договора с учетом мнения профсоюза состоит из трех этапов:

- рассмотрение проекта решения работодателя выборным органом первичной профсоюзной организации;
- проведение дополнительных консультаций при несовпадении позиций сторон;
- принятие решения работодателем.

На первом этапе работодатель направляет проект решения (приказа, распоряжения) о возможном расторжении трудового договора и обоснование необходимости его принятия (копии документов, являющихся основанием для принятия данного решения) выборному профсоюзному органу, который рассматривает представленный проект и вырабатывает по нему свое мнение.

Мотивированное мнение выборного профсоюзного органа по проекту решения о возможном прекращении трудового договора должно быть направлено работодателю в течение семи рабочих дней со дня его получения. 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, когда выборный профсоюзный орган не соглашается с предлагаемым проектом, но его мнение не содержит мотивировки либо соответствующее мнение представлено по истечении установленного законом семидневного срока.

В том случае, когда согласия относительно предполагаемого расторжения трудового договора достигнуто не было, стороны проводят дополнительные консультации.

Инициатором проведения дополнительных консультаций выступает выборный профсоюзный орган. Трудовой кодекс не устанавливает никаких формальных требований к организации переговорного процесса, оставляя решение соответствующих вопросов на усмотрение сторон. Вопросы о конкретных времени, месте, техническом обеспечении проведения переговоров решаются по соглашению сторон.

На проведение дополнительных консультаций отводится три рабочих дня, однако по соглашению сторон этот срок может быть увеличен. Результат консультаций (достижение согласия или констатация наличия разногласий) оформляется протоколом.

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 10 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. При пропуске указанного месячного срока расторжение трудового договора осуществлено быть не может иначе как после завершения новой процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа. В этот срок не включается время отсутствия работника при сохранении за ним места работы (временная нетрудоспособность, пребывание в отпуске, исполнение государственных

обязанностей и т.п.).

Решение работодателя о прекращении трудового договора может быть об- жаловано в государственную инспекцию труда или в суд.

В случае несоблюдения работодателем требований закона об обращении в соответствующий выборный профсоюзный орган 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 (подп. «в» п. 24, п. 26 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).