|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | 333_1.jpg |  |
| ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ(ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ)КЕМЕРОВСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯГУРЬЕВСКАЯ РАЙОННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ |
| 2017г. | г. Гурьевск |  |

**УЧЕТ МОТИВИРОВАННОГО МНЕНИЯ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ,**

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

Трудовой Кодекс РФ ,вступивший в силу с 1 февраля 2002 года ,к числу основных форм участия профсоюзов в управлении трудом в организации отнес **учет мнения представительного органа работников** в случаях , предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными нормативно-правовыми актами РФ, коллективным договором, соглашениями. Только Трудовой кодекс РФ насчитывает более 20 таких случаев.

Немаловажным является то, что законодатель подробным образом отрегулировал порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, целиком посвятив ему две отдельные статьи Трудового кодекса : 372 ( при принятии локальных нормативных актов) и 373 ( при расторжении трудового договора по инициативе работодателя с работниками – членами профсоюзов).

По действующему законодательству нарушение вышеуказанного порядка учета мнения профкома работодателем влечет за собой признание недействительными принятых им локальных нормативных актов либо признание незаконным увольнение работников по соответствующим основаниям.

2.**Случаи учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации , предусмотренные ТК РФ при принятии локальных нормативных актов , содержащих нормы трудового права ( в порядке ст.372 ТК РФ).**

В ряде статей ТК РФ идет речь об учете мнения выборного органа первичной профсоюзной организации( ч.5,ч 7 ст.74;ст.81; ч.4 ст.99; ст.105; ч.3 ст.112;ч.5 ст.113; ч.2 ст.116; ч.1 ст.123; ч.4 ст.180; ч.2 ст. 212; ч.4 ст.297; ч.2 ст.299; ч.1 ст .301; ч.4 ст.302; ч.8 ст.325; ч.5 ст.326).

В ряде статей предусматривается учет мнения представительного органа работников (ч.2 ст.81; ст.101;ч.3 ст.103;ч.4 ст.135; ч.2 ст.136; ч.3 ст.147; ч.2 ст.153; ч.3 ст.154; ч.1 ст.162; ч.1 ст.190; ч.3 ст.196; ч.2 ст.221).

При этом следует иметь в виду , что под представительным органом подразумевается в первую очередь первичная профсоюзная организация ,а также иные профсоюзные организации ( при отсутствии первичной профсоюзной организации). Когда же закон предусматривает учитывать мнение лишь первичной профсоюзной организации, то учитывать мнение иных представителей работников в таком случае не требуется.

В представленной ниже таблице представлены случаи учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, предусмотренные ТК РФ.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Случаи учета мнения | № статьи | Содержание статьи |
| 1 | При введении **режима** **неполного рабочего времени** в связи с изменениями организационных или технологических условий труда, а также при отмене такого режима. | 74 ( ч.5,ч.7) | В случае , когда причины ,указанные в ч.1 настоящей статьи ,могут повлечь за собой массовое увольнение работников , работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке ,установленном ст.372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов ,вводить режим неполного рабочего дня (смены) и ( или ) неполной рабочей недели на срок до 6 месяцев .Отмена режима неполного рабочего дня ( смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока ,на который они были установлены , производится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации . |
| 2 | При утверждении локальными актами **порядка проведения аттестации**, которая может служить основанием для увольнения работника по п. 3 ч.1ст.81 | 81(ч.2) | Порядок проведения аттестации ( п.3 ч.1 ст.81) устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами ,содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников. |
| 3 | При утверждении локальными актами **перечня должностей** работников **с ненормированным рабочим днем.** | 101 | Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором , соглашением или локальным нормативным актом , принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. |
| 4 | При составлении **графиков сменности.** | 103 ( ч.3) | При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников порядке ,установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов. Графики сменности ,как правило, являются приложением к коллективному договору. |
| 5 | При **разделении рабочего дня на части.** | 105 | На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда , а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня ( смены), рабочий день может быть разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы. Такое разделение производится работодателем на основании локального нормативного акта , принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. |
| 6 | При определении локальными актами **размера и порядка выплаты** дополнительного **вознаграждения за нерабочие праздничные дни.** | 112(ч.3) | Работникам , за исключением работников , получающих оклад,(должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе , выплачивается дополнительное вознаграждение .Размер и порядок выплаты указанного вознаграждения определяются коллективным договором ,соглашениями, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации , трудовым договором.  |
| 7 | При определении локальными актами **порядка и условий предоставления**  ежегодных **дополнительных** оплачиваемых  **отпусков.** | 116 (ч.2) | Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников , если иное не предусмотрено настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. |
| 8 | При утверждении **графика отпусков.** | 123 (ч.1.) | Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов. |
| 9 | При установлении локальными актами  **системы оплаты труда.** | 135(ч.4) | Локальные нормативные акты , устанавливающие системы оплаты труда , принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. |
| 10 | При утверждении **формы расчетного листка** выплаты заработной платы. | 136(ч.2) | Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов. |
| 11 | При установлении локальными актами конкретных **размеров** **повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах , работах с вредными и (или) опасными** и иными особыми условиями труда | 147(ч.3) | Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке , установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором. |
| 12 | При установлении локальными актами конкретных **размеров оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день.** | 153(ч.2) | Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором , локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором. |
| 13 | При установлении локальными актами **конкретных** **размеров** **повышения оплаты труда за работу в ночное время.** | 154(ч.3) | Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором , локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором. |
| 14 | При **введении, замене, пересмотре норм труда.** | 159,162 (ч.1) | Работникам гарантируются :… применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором .Локальные нормативные акты ,предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда , принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. |
| 15 | При принятии необходимых **мер при ликвидации организации, сокращении численности или штата**  работников организации. | 180(ч.4) | При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры , предусмотренные настоящим Кодексом , иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением. |
| 16 | При утверждении **правил внутреннего трудового распорядка.** | 190(ч.1) | Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов. |
| 17 | При определении **форм профессиональной подготовки , переподготовки и повышения квалификации** работников , перечня необходимых профессий и специальностей. | 196 (ч.3) | Формы профессиональной подготовки , переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке , установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов. |
| 18 | При разработке и утверждении **правил и инструкций по охране труда** для работников | 212 (ч.2 абз.22) | Работодатель обязан обеспечить : …разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке , установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов. |
| 19 | При установлении **норм** бесплатной **выдачи** работникам специальной одежды ,специальной обуви и других **средств индивидуальной защиты** , улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников. | 221(ч.2) | работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды ,специальной обуви и других средств индивидуальной защиты , улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий и загрязнений. |
| 20  | При **привлечении работников к сверхурочной работе** в случаях , не предусмотренных ч.2,3 ст.99 ТК РФ | 99(ч.4) | В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. |
| 21 | При **привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни** в случаях не предусмотренных статьей 113 ТК РФ. | 113(ч.5) | В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. |

**3. Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке ст.373 при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.**

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2 (сокращение численности штата) ,3 ( несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работы вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации) или 5 ( неоднократное неисполнение работников без уважительных причин трудовых обязанностей , если он имеет дисциплинарное взыскание ) части 1 статьи 81 ТК РФ с работником ,являющимся членом профсоюза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов ,являющихся основанием для принятия указанного решения.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Случаи учета мнения | № статей | Причина расторжения трудового договора |
| в случае сокращения членов профсоюза | ст.81 (ч.1 п.2) | Сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя |
| в случае увольнения работников, являющихся членами профсоюза | ст.81 (ч.1 п.3) | Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации |
| в случае увольнения работников, являющихся членами профсоюза | ст.81 (ч.1 п.5) | Неоднократное **неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей,** если он имеет дисциплинарное взыскание |

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 случае если выборный орган 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 копии 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.

Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы выборный орган первичной профсоюзной организации право обжаловать увольнение непосредственно в суд, а работодателя – обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор **не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнений выборного органа первичной профсоюзной организации.** В указанный период не засчитывается периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске или другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы ( должность).

**4. 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 ТК РФ , руководителей ( их заместителей) выборных коллегиальных органов первичной профсоюзной организации, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций , 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 ТК РФ, работника из числа указанных в части первой статьи 81 ТК РФ 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 предоставлено в установленный срок или решение соответствующего 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 ТК РФ, работников, указанных в части первой статьи 374 ТК РФ, 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 ТК РФ, 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 предоставлено в установленный срок.

Если соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, и в течение трех рабочих дней стороны в праве провести дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

 При недостижении общего согласия в результате дополнительных консультаций работодатель в течение 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 дней со дня получения жалобы ( заявления) работника или представляющим 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 ил представляющий его интересы выборный профсоюзный орган права обжаловать данное увольнение непосредственно в суд и не лишает работодателя обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

Работодатель в праве произвести увольнение по основанию предусмотренному пунктом 2,3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ 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 профсоюзного органа , 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).