

Учет мнения профсоюзной организации.

Глава 58 ТК РФ регулирует защиту трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами. И одним из способов такой защиты является установление законом обязанности работодателя принимать те или иные решения только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или представительного органа работников.



ТРУДОВОЙ КОДЕКС Российской Федерации **предусматривает:**

Статья 370. Право профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений.

Статья 371. Принятие решения работодателем с учетом мнения профсоюзного органа.

Статья 372. Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (далее - ППО) при принятии локальных нормативных актов.

Статья 373. Порядок учета мотивированного мнения выборного органа ППО при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.



Статья 8 ТК РФ

Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного статьей 372 настоящего Кодекса порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.



Коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников.



Отличие

СОГЛАСИЯ

О Т

**УЧЕТА
МОТИВИРОВАННОГО
МНЕНИЯ**

При учете мотивированного мнения, работодатель даже в случае несогласия представительного органа работников с принимаемым работодателем решением имеет право поступить по своему, то есть принять его. Главное для работодателя – соблюсти процедуру принятия решения, то есть затребовать от выборного профсоюзного органа мотивированное мнение.



Трудовой кодекс РФ предусматривает перечень локальных нормативных актов, при принятии которых обязательно учитывается мнение выборного органа первичной профсоюзной организации:

- Введение и отмена в организации срока режима неполного рабочего времени при угрозе массового увольнения из-за изменений определенных сторонами условий трудового договора (ст.74);
- Составление графика сменности (ст.103);
- Привлечение к сверхурочным работам помимо перечисленных оснований (ст.99).
- Разделение рабочего дня на части (ст. 105);
- Вознаграждение за работу в нерабочий праздничный день (ст.112);
- Установление заработной платы (ст.135);
- Привлечение к работе в выходные и праздничные дни (ст.113);
- Перечень должностей с ненормированным рабочим днём (ст.101);
- Установление дополнительных отпусков (ст.116);
- Утверждение графика отпусков (ст. 123);
- О принятии мер при угрозе массового увольнения (ст. 180);
- Разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда (ст.212);
- Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты (ст. 221);
- Порядок применения дисциплинарных взысканий (ст.193);
- И другие

Статья 372. Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов

- 1). **Работодатель** в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения **направляет проект локального нормативного акта** и обоснование по нему в первичную профсоюзную организацию.
- 2). Профсоюз не позднее **5 рабочих дней** со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.
- 3). В случае, если мотивированное мнение Профсоюза не содержит согласия с проектом нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение **3 дней** после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с Профсоюзом в целях достижения взаимоприемлемого решения.
- 4). При не достижении согласия разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, а выборный орган первичной профсоюзной организации может обжаловать в государственной инспекции труда или в суде. Профсоюз имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном Трудовым Кодексом (**Глава 61**. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров).



!!! Обращение в Профсоюз должно быть зарегистрировано в службе делопроизводства работодателя с указанием исходящего номера и даты. Профсоюзный комитет при получении такого обращения от работодателя должен также присвоить документу входящий номер и указать дату его поступления.

!!! Пятидневный срок, в течение которого выборный орган первичной профсоюзной организации обязан направить работодателю свое мотивированное мнение по проекту локального нормативного акта, исчисляется с момента получения профсоюзным органом направленных работодателем документов.

!!! *Выборный орган первичной профсоюзной организации должен провести заседание, на котором будет обсужден вопрос о правовой и социальной возможности (невозможности) принятия проекта локального нормативного акта в предложенной редакции и **направить работодателю свое мотивированное мнение** по предложенному проекту в письменной форме.*



Статья 373 ТК РФ. Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

<i>Учет мотивированного мнения</i>	<i>статья трудового кодекса</i>	<i>Основания расторжения трудового договора</i>
Сокращение членов профсоюза	Ст.81 (ч.1, п.2)	сокращения численности или штата работников организации
Увольнения работников – членов профсоюза	Ст.81 (ч.1, п.3)	несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации
Увольнения работников – членов профсоюза	Ст.81 (ч.1, п.5)	неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание



Статья 373 ТК РФ. Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

- 1). Работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов.
- 2). Профсоюзная организация в течение **7 рабочих дней** со дня получения документов **рассматривает их** направляет работодателю свое **мотивированное мнение в письменной форме**. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается.
- 3). **В случае**, если Профсоюз выразил **несогласие** с решением работодателя, он в течение **3 рабочих дней** проводит с работодателем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При не достижении общего согласия по истечении **10 рабочих дней** со дня направления в Профсоюз проекта документов **имеет право принять окончательное решение**, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда.
- 4). Работодатель имеет право **расторгнуть** трудовой договор **не позднее одного месяца** со дня получения мотивированного мнения первичной профсоюзной организации. 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).



Выборный орган первичной профсоюзной организации должен знать свои права и обязанности по даче мотивированного мнения.

Как показывает юридическая практика, выраженное в соответствии с трудовым законодательством мотивированное мнение, например, о невозможности принятия работодателем какого-либо административно-распорядительного акта помогает работнику впоследствии отстоять свою позицию в суде от произвола работодателя и восстановить свои трудовые права и охраняемые законом интересы.

