***ТАТАРСКИЙ РЕСПУБЛИКАНСКИЙ КОМИТЕТ***

***ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ***

***НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ***

***НАБЕРЕЖНО-ЧЕЛНИНСКАЯ***

***ГОРОДСКАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ –***

 ***ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ***

****

**Роль профсоюзного комитета при принятии локальных нормативных актов**

**г.Набережные Челны**

**2015 год**

 **СОДЕРЖАНИЕ**

|  |  |
| --- | --- |
| * 1. Случаи учета мнения профсоюзного комитета при принятии решений работодателем
 | 3 стр.  |
| * 1. Процедура учета мнения профсоюзного комитета при принятии локальных нормативных актов
 | 4 стр.  |
| * 1. Виды мотивированных мнений профсоюзного комитета
 | 5 стр. |
| Учет мнения профсоюзного комитета при расторжении трудовых договоров по инициативе работодателя | 6 -9 стр. |
| Образцы документов | 10-12 стр. |
| Список литературы | 13 стр. |

**Случаи учета мнения профсоюзного комитета при принятии решений работодателем**

Работодатель, в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение профсоюзного комитета ([ст. 371 ТК РФ](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZA027TU3HI/)).

 Получить мнение профсоюзного комитета необходимо:

- [при принятии локальных нормативных актов](http://budget.1kadry.ru/#/document/130/50355/h8/) ([ст. 372 ТК РФ](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZA01UM23D7/));

- [при расторжении трудовых договоров по инициативе работодателя](http://budget.1kadry.ru/#/document/130/50355/h1f/) ([ст. 373 ТК РФ](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZA01UKQ3D4/)):

- [сокращение численности или штата сотрудников](http://budget.1kadry.ru/#/document/130/51156/) ([п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZA01SC63CF/));

- [несоответствие сотрудника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации](http://budget.1kadry.ru/#/document/130/50738/) (подтвержденной результатами аттестации) ([п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZA01RNS3CG/));

- [неоднократное неисполнение сотрудником трудовых обязанностей](http://budget.1kadry.ru/#/document/130/50092/) ([п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZA024C03HG/));

- увольнение сотрудников, избранных в состав комиссий по трудовым спорам ([ч.3 ст. 171 ТК РФ](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZAP2FCQ3IN/));

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ)

- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);

- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);

- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);

- массовые увольнения работников (ст.180 ТК РФ);

- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);

- создание комитета (комиссий) по охране труда (ст.218 ТК РФ);

- установление графиков сменности, расписаний занятий, уроков (ст.103 ТК РФ);

- установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);

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

- размер повышения оплаты труда в ночное время (ст.154 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ);

- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективными договорами.

**Процедура учета мнения профсоюзного комитета при принятии**

**локальных нормативных актов**

Организация направляет в профсоюзный комитет:

* проект локального нормативного акта (например, Положение об оплате труда, коллективный договор);
* обоснование к проекту (пояснение, для чего он принимается и как в нем учтены интересы сотрудников). Обоснование можно представить, например, в виде [сопроводительного письма](http://budget.1kadry.ru/#/document/118/6818/).

 Об этом говорится в [части 1](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZAP2PMM3OB/) статьи 372 Трудового кодекса РФ.

 Профсоюзный комитет должен рассмотреть проект локального нормативного акта и выработать по нему мотивированное мнение в письменной форме. В зависимости от принятого решения документ может содержать:

* согласие с предложенным проектом локального нормативного акта;
* предложения по его совершенствованию;
* отрицательное мнение по проекту документа.

 Мотивированное мнение профсоюзный комитет должен направить работодателю не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта. Такой порядок предусмотрен в [части 2](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZAP2BRI3GC/) статьи 372 Трудового кодекса РФ.

В целях соблюдения сроков и устранения возможных разногласий [зарегистрируйте сопроводительное письмо, мотивированное мнение](http://budget.1kadry.ru/#/document/130/50105/) в журналах учета входящей и исходящей корреспонденции.

## Виды мотивированных мнений профсоюзного комитета

## Положительное мотивированное мнение

Если мотивированное мнение профсоюзного комитета содержит согласие с проектом локального акта, то документ считается принятым с учетом мнения профсоюзного комитета. При этом в нем должно присутствовать упоминание о том, что мнение профсоюзного комитета учтено.

## Отрицательное мотивированное мнение

Если [мотивированное мнение](http://budget.1kadry.ru/#/document/118/6815/) профсоюзного комитета отрицательное либо содержит предложения по усовершенствованию локального акта, то в указанном документе профсоюзный комитет должен обосновать свою позицию и дать заключение по представленному проекту документа. В этом случае работодатель может согласиться или не согласиться с мотивированным мнением профсоюзного комитета.

При согласии организации с мотивированным мнением руководитель утверждает локальный нормативный акт в редакции, предложенной профсоюзным комитетом.

Если работодатель не согласен с позицией профсоюзного комитета, то он должен провести дополнительные консультации с профсоюзом в целях достижения оптимального решения. Это нужно сделать в течение трех дней после получения мотивированного мнения. Если в результате консультаций разногласия не устранены, то оформляется [протокол разногласий](http://budget.1kadry.ru/#/document/118/6810/).

Работодатель может принять локальный нормативный акт, даже если стороны не пришли к согласию. В этом случае профсоюзный комитет имеет право защитить права сотрудников и обжаловать принятый документ в трудовой инспекции или суде.

Об этом говорится в частях [3](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZAP2V2I3NM/) и [4](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZA01UM23D7/) статьи 372 Трудового кодекса РФ.

## Обжалование локального акта профсоюзным комитетом

Трудовая инспекция, получив жалобу профсоюзного комитета, в течение одного месяца со дня ее получения проводит проверку, по результатам которой принимает решение. Если в ходе проверки были выявлены нарушения трудового законодательства, инспекция выдает работодателю предписание об отмене обжалуемого локального акта, обязательное для исполнения. Об этом говорится в [части 5](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZA01UM23D7/) статьи 372 Трудового кодекса РФ.

Кроме того, профсоюзный комитет может начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном [главой 61](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZA025B83IM/) Трудового кодекса РФ.

Порядок учета мнения профсоюзного комитета, который предусмотрен для принятия локальных нормативных актов, организации следует применять и в ряде [других случаев](http://budget.1kadry.ru/#/document/117/8891/h4/), установленных законодательством ([ст. 371 ТК РФ](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZA027TU3HI/)).

## Учет мнения профсоюзного комитета при расторжении

## трудовых договоров по инициативе работодателя

Учесть мнение профсоюзного комитета нужно, если организация по своей инициативе увольняет сотрудников, являющихся его членами. Работодатель обязан запросить мнение профсоюзного комитета при увольнении в связи с:

* [сокращением численности или штата сотрудников](http://budget.1kadry.ru/#/document/130/51156/) ([п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZA01SC63CF/));
* [несоответствием сотрудника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации](http://budget.1kadry.ru/#/document/130/50738/) (подтвержденной результатами аттестации) ([п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZA01RNS3CG/));
* [неоднократным неисполнением сотрудником трудовых обязанностей](http://budget.1kadry.ru/#/document/130/50092/) ([п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZA024C03HG/));
* увольнением сотрудников, избранных в состав комиссий по трудовым спорам ([ч. 3 ст. 171 ТК РФ](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZAP2FCQ3IN/)).

Организация направляет в профсоюзный комитет проект приказа об увольнении и копии документов, являющихся основанием для принятия данного решения (например, копию протокола аттестационной комиссии  – при увольнении в связи с несоответствием сотрудника занимаемой должности) ([ч.1 ст. 373 ТК РФ](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZA01UKQ3D4/)).

По результатам рассмотрения документов профсоюзный комитет в течение семи рабочих дней составляет мотивированное мнение в письменной форме и направляет его работодателю ([ч.2 ст. 373 ТК РФ](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZAP2IDM3ML/)).

## Согласие профсоюзного комитета на увольнение

Если профсоюзный комитет согласен с проектом приказа об увольнении, то организация вправе уволить сотрудника не позднее одного месяца со дня получения положительного мотивированного мнения ([ч.5 ст. 373 ТК РФ](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZA01UKQ3D4/)).

##  Несогласие профсоюзного комитета с увольнением

Если профсоюзный комитет не согласен с решением организации, то он в течение трех рабочих дней проводит дополнительные консультации с представителями организации. По результатам консультаций оформляется протокол. При недостижении общего согласия руководитель организации в течение 10 рабочих дней со дня направления приказа может утвердить его без учета мнения профсоюзного комитета. При этом профсоюзный комитет вправе подать жалобу на действия работодателя в трудовую инспекцию и в суд. Кроме того, сотрудник может самостоятельно обжаловать решение об увольнении в суде.

Трудовая инспекция в течение 10 дней со дня получения жалобы рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание восстановить сотрудника на работе с оплатой вынужденного прогула. Такое предписание организация вправе обжаловать в суде.

Об этом говорится в частях [3](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZAP2VM43OD/) и [4](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZA01UKQ3D4/) статьи 373 Трудового кодекса РФ.

[Процедура учета мнения профсоюзного комитета организации](http://budget.1kadry.ru/#/document/130/50355/h1f/) предусмотрена в [статье 373](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZA01SRK3DH/) Трудового кодекса РФ. Там же указано, что свой ответ в письменной форме профсоюзный комитет должен представить в течение семи рабочих дней. Если в указанный срок профсоюзный комитет ответ не представит, то работодатель вправе уволить сотрудника без учета мнения профсоюзного комитета ([ч. 2 ст. 373 ТК РФ](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZAP2IDM3ML/)).

При этом необходимо иметь в виду, что впоследствии решение работодателя об увольнении сотрудника может быть обжаловано как самим сотрудником, так и профсоюзным комитетом в соответствующей трудовой инспекции или в суде ([ч. 4 ст. 373 ТК РФ](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZA0275G3F2/)).

В Трудовом кодексе РФ предусмотрены [случаи](http://budget.1kadry.ru/#/document/117/8891/), когда работодатель обязан принимать решения с учетом мнения профсоюза. Однако порядок такого согласования установлен лишь для части случаев. Например, при принятии локальных нормативных актов организации следует руководствоваться [порядком](http://budget.1kadry.ru/#/document/130/50355/h8/), установленным [статьей 372](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZA01UM23D7/) Трудового кодекса РФ. При расторжении трудовых договоров по инициативе организации нужно применять [порядок](http://budget.1kadry.ru/#/document/130/50355/h1f/), прописанный в [статье 373](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZA01UKQ3D4/) Трудового кодекса РФ.

Вместе с тем, в законодательстве упоминаются и такие [случаи](http://budget.1kadry.ru/#/document/117/8891/h36/), в отношении которых конкретный порядок согласования не определен. Например, при решении вопроса о привлечении сотрудников к сверхурочным работам (ч.[2](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZAP26MU3D6/), [4](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZAP2C4K3GV/) ст. 99 ТК РФ).

Поскольку конкретный порядок законодательством не установлен, в рассматриваемой ситуации организация вправе самостоятельно определить порядок учета мнения профсоюзного органа и отразить его в локальном нормативном документе (например, в коллективном договоре). При этом работодатель вправе по своему усмотрению использовать порядок согласования, предусмотренный статьями [372](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZA01UM23D7/) или [373](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZA01UKQ3D4/) Трудового кодекса РФ (в зависимости от решения, которое нужно согласовать с профсоюзным комитетом).

В Трудовом кодексе РФ прямо указаны случаи, когда организация обязана учесть мнение представителей сотрудников. Такими представителями могут быть:

* [профсоюз](http://budget.1kadry.ru/#/document/113/3535/);
* иные представительные органы (представители).

Об этом говорится в [части 1](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZA02CP83N6/) статьи 29 Трудового кодекса РФ.

Существование иного представительного органа (не профсоюза) возможно, если:

* в организации нет профсоюза;
* ни одна из первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины сотрудников и не уполномочена представлять интересы всех сотрудников.

Наличие в организации иного представительного органа (представителя) не является препятствием для осуществления своих полномочий первичными профсоюзными организациями. Такие правила установлены [частью 1](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZAP2LMQ3JH/) статьи 31 Трудового кодекса РФ.

При этом Трудовой кодекс РФ разграничивает случаи, когда организация:

* должна принять решение с учетом мнения профсоюзного комитета;
* должна принять решение с учетом мнения представительного органа сотрудников ([ст. 101](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZA0215S3B7/), [ч. 3 ст. 103](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZAP2PGK3OO/), [ч. 4 ст. 135](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZAP2CFS3IE/), [ч. 2 ст. 136](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZA01QLI3DK/), [ч. 3 ст. 147](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZAP2N563KJ/), [ч. 2 ст. 153](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZAP2ICK3L0/), [ст. 159](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZA021E83DS/), [ст. 190](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZA01NQ43A2/), [ч. 3 ст. 196](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZA01DR431J/), [ч. 2 ст. 221](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZAP286A3GK/) ТК РФ).

То есть в первом случае организация должна учесть мнение именно профсоюзного комитета при его наличии в организации. При этом если в организации нет профсоюза, а интересы сотрудников представляет иной представительный орган (уполномоченный представитель), то учитывать его мнение не обязательно.

Во втором случае организация обязана учесть мнение представительного органа сотрудников. То есть, например, если в организации отсутствует профсоюз, однако есть иной представительный орган (уполномоченный представитель), то учесть его мнение необходимо.

Порядок учета мнения представительного органа сотрудников (представителя) в некоторых случаях прямо прописан в Трудовом кодексе РФ ([ч. 3 ст. 103](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZAP2PGK3OO/), [ч. 2 ст. 136](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZA01QLI3DK/), [ч. 3 ст. 147](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZAP2N563KJ/), [ст. 190](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZA01NQ43A2/), [ч. 3 ст. 196](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZA01DR431J/) ТК РФ). Например, при составлении графиков сменности работодатель должен учесть мнение представительного органа в порядке, предусмотренном [статьей 372](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZA01UM23D7/) Трудового кодекса РФ ([т. е. в порядке, предусмотренном для принятия локальных нормативных актов](http://budget.1kadry.ru/#/document/130/50355/h8/)) ([ч. 3 ст. 103 ТК РФ](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZAP2PGK3OO/)).

При этом в некоторых ситуациях порядок согласования решений работодателя с представительным органом в законодательстве не установлен ([ст. 101](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZA0215S3B7/), [ч. 4 ст. 135](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZAP2CFS3IE/), [ч. 2 ст. 153](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZAP2ICK3L0/), [ст. 159](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZA021E83DS/), [ч. 2 ст. 221](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZAP286A3GK/) ТК РФ). В таком случае организация вправе самостоятельно определить порядок учета мнения представительного органа сотрудников и отразить его в локальном нормативном документе (например, в коллективном договоре). При этом работодатель вправе использовать порядок согласования, предусмотренный для учета мнения профсоюзного комитета (в зависимости от решения, которое нужно согласовать).

**Образцы документов**

**Образец №1**

|  |
| --- |
| Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение«Детский сад №119» |
| (полное наименование организации) |

|  |
| --- |
|  Председателю профсоюзного комитета*МБДОУ «Детский сад №119»* *Т.П. Мухиной* |

Исх. № 17 от 18 января 2015г.

**СОПРОВОДИТЕЛЬНОЕ ПИСЬМО**

 В связис необходимостью изменения системы оплаты труда направляем для рассмотрения профсоюзным комитетом проект Положения об оплате трудаМБДОУ «Детский сад №119».

 Просим вас представить в письменной форме мотивированное мнение по проекту локального нормативного акта не позднее пяти рабочих дней в соответствии с частью 2 статьи 372 Трудового кодекса РФ.

 Приложение:
– проект Положения об оплате труда МБДОУ «Детский сад №119» на 1 листе  – 1  экз.

Заведующий МБДОУ «Детский сад №119»     А.В. Львова

**Образец №2**

**Профсоюзный комитет
 МБДОУ «Детский сад №119»**

**ПРОТОКОЛ РАЗНОГЛАСИЙ
к проекту Положения об оплате труда**

 **МБДОУ «Детский сад №119»**

25.01.2015 г. Набережные Челны

  Присутствовали:
1. Со стороны работодателя– А.В. Львова (заведующий МБДОУ «Детский сад №119»).
2. Со стороны профсоюза – комиссия в составе:
Т.П. Мухиной (председателя профкома),
Е.В. Ивановой (секретаря, члена профсоюза),
А.В. Дежневой (воспитателя, члена профсоюза).

 Профсоюзный комитет совместно с заведующим МБДОУ «Детский сад №119» А.В. Львовой, представляющим интересы организации,повторно рассмотрел проект Положения об оплате труда организации МБДОУ «Детский сад №119» от 18 января 2015 года, однако стороны так и не достигли согласия и составили протокол разногласий:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Номер п/п** | **Пункт локального нормативного акта** | **Вариант****профсоюза** | **Вариант** **работодателя** |
| 1 | 8.8 | «Заработную плату выплачивать не реже чем каждые полмесяца в день: за первую половину месяца – 25 числа каждого месяца и за вторую половину месяца – 10 числа каждого месяца, следующего за расчетным периодом» | «Выплата зарплаты за текущий месяц производится один раз в месяц: не позднее 10-го числа месяца, следующего за расчетным периодом» |

  Комиссия постановила:

  1. Вынести решение о несогласии с проектом локального нормативного акта в части предложенной редакции указанного пункта.

  2. В случае принятия локального нормативного акта без учета мнения профсоюзного комитета создать рабочую группу для его обжалования.

Председатель профкома  Т.П. Мухина

Секретарь   Е.В. Иванова

С протоколом ознакомлена  А.В. Львова

**Список литературы**

* 1. Трудовой кодекс Российской Федерации. – Москва, 2015
	2. Журнал «Трудовое право» №5. – Москва, 2015
	3. Журнал «Трудовое право» №6. – Москва, 2015