

**Информация Правового департамента аппарата ЦК Профсоюза
на Единый информационный день Профсоюза 23-24 октября 2013 г.
по теме: «О порядке учета мнения выборного органа первичной
профсоюзной организации при принятии работодателем локальных
нормативных актов, при расторжении трудового договора с работником
– членом профсоюза по инициативе работодателя»**

Трудовой кодекс РФ закрепляет обязанность работодателя принимать отдельные решения с учетом мнения представительного органа работников. Так, ст. 8 ТК РФ предусматривает, что в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, работодатель при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, учитывает мнение представительного органа работников.

В том случае, если закон требует от работодателя при принятии локального нормативного акта организации соблюдения порядка учета мнения представительного органа работников, такое требование должно быть неукоснительно исполнено. В противном случае локальный акт, принятый работодателем с нарушением этой процедуры, согласно ч. 4 ст. 8 ТК РФ, является недействительным.

В части 3 ст. 8 ТК РФ также содержится норма, согласно которой коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено, что принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется по согласованию с представительным органом работников.

В этом случае для того, чтобы локальный нормативный акт организации был признан легитимным, необходимо, чтобы первичная профсоюзная организация не просто высказала свое мотивированное мнение, а согласилась, т.е. выразила письменное согласие с решением работодателя о необходимости, законности и целесообразности принятия данного локального акта в предложенной работодателем редакции. В противном случае такой локальный нормативный акт будет признан недействительным (ч. 4 ст. 8 ТК РФ).

Следует отметить, что законодатель ставит необходимость учета мнения представительного органа работников в зависимость от двух условий.

Во-первых, акты или решения, при принятии которых необходимо учитывать мнение представительного органа работников, должны содержать нормы трудового права, т.е. создавать, изменять или прекращать трудовые правоотношения.

Во-вторых, учет мнения представительного органа работников требуется только в случаях, определенных законодательством, локальными актами организации или коллективным договором.

I. Трудовым кодексом РФ подробно регламентирован порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

Такой порядок закреплён в ст. 372 ТК РФ и не может быть произвольно изменён или проигнорирован работодателем.

В соответствии со ст. 372 ТК РФ работодатель в предусмотренных законодательством случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников данного работодателя.

Следует особо обратить внимание на два важных обстоятельства: во-первых, работодатель обязан представить разработанный проект локального нормативного акта, и, во-вторых, вместе с проектом необходимо направить обоснование, как необходимости его принятия, так и содержащихся в нём положений.

Примерный текст такого документа, который направляется на бланке организации Вы можете посмотреть в Приложении № 1 к Информации Правового департамента аппарата ЦК Профсоюза на Единый информационный день Профсоюза 23-24 октября 2013 года по теме: «О порядке учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии работодателем локальных нормативных актов, при расторжении трудового договора с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя» (далее – Приложение), размещенном в разделе служебная документация.

Обращение работодателя должно быть зарегистрировано в профсоюзной организации как входящий документ с указанием даты поступления и присвоенного номера.

Следующий этап процедуры учета мотивированного мнения выборного представительного органа работников - рассмотрение проекта локального нормативного акта на заседании профкома. Закон отводит на это пять рабочих дней, со дня получения запроса от работодателя.

В этот период необходимо организовать изучение всех представленных документов, при необходимости получить консультации специалистов, организовать заседание, на котором будет утверждён документ, отражающий мотивированное мнение профкома. В мотивированном мнении могут быть выражены согласие на принятие локального акта либо несогласие с представленным проектом или изложены предложения по его совершенствованию.

Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее 5 рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

Третий этап состоит в принятии локального нормативного акта. Тут могут быть три варианта. При положительном мнении профкома, который

поддерживает принятие локального акта, он утверждается приказом (распоряжением) руководителя, с указанием, с какого времени этот акт начинает действовать. При этом необходимо помнить, что если локальным нормативным правовым актом изменяются условия труда работников (режим работы, системы оплаты труда и премирования, льготы, гарантии и т.д.), то вводить их можно не ранее чем через два месяца, поскольку с ними нужно будет ознакомить работников (ст. 74 ТК РФ).

При наличии отрицательного мнения или замечаний по совершенствованию проекта со стороны профкома работодатель (представитель работодателя) либо может согласиться с мнением профсоюзного органа, либо обязан в течение 3 дней после получения указанного мнения провести дополнительные консультации с профкомом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

Как следует из приведенной нормы, Трудовой кодекс РФ 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 ссылаться на положения законодательства, коллективный договор, локальные нормативные акты, уже действующие в организации, положения трудовых договоров, заключенных с работниками, на положения Отраслевого и иных соглашений и др.

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

Дальнейшие действия профсоюзного органа по обжалованию или отмене безмотивно отклоненного решения должны быть признаны впоследствии неправомерными.

Мотивированными должны быть и предложения по совершенствованию представленного проекта. Именно мотивация решения профсоюзного органа и станет предметом дополнительных переговоров и консультаций.

При недостижении согласия в ходе трехдневных переговоров по проекту локального нормативного акта между профкомом и представителем работодателя составляется протокол разногласий, в котором отражаются позиции сторон. После подписания указанного протокола работодатель вправе принять локальный нормативный акт самостоятельно, а профсоюзный комитет имеет право обратиться в государственную инспекцию труда или суд. Одновременно выборный профсоюзный орган работников имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном ТК РФ (гл. 61).

Государственная инспекция труда при получении жалобы (заявления) выборного органа первичной профсоюзной организации обязана в течение

месяца со дня получения жалобы (заявления) провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта, обязательное для исполнения.

Образец мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации по проекту локального нормативного акта работодателя, а также образец заполнения титульного листа локального нормативного акта с отметкой об учете мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Вы можете посмотреть в Приложении № 2,3 размещенном в разделе служебная документация.

Важно! Работодатель вправе не учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации, если оно получено по истечении пяти рабочих дней со дня направления проекта документа.

Мнение выборного органа первичной профсоюзной организации должно быть обоснованным. То есть если профсоюз не согласен с решением работодателя, он должен письменно разъяснить, с чем конкретно он не согласен.

II. При принятии решения об увольнении работников - членов профсоюза по основаниям п. п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ должна быть соблюдена процедура получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Работодатель должен направить в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения (ч. 1 ст. 373 ТК РФ). Данные документы должны быть направлены с сопроводительным письмом, в котором должно быть указано их наименование, количество листов и экземпляров каждого документа.

Такую форму запроса работодателю Вы можете посмотреть в Приложении № 4, размещенном в разделе служебная документация.

Если профком выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, то в течение трех рабочих дней он проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом (ч. 3 ст. 373 ТК РФ). Работодатель сам предлагать провести такие консультации не обязан, инициатива должна исходить от профсоюзной организации. Однако работодатель (представитель работодателя) обязан отреагировать на предложение профкома и явиться на соответствующую встречу.

Если работодатель и профком не достигнут общего согласия, то работодатель вправе издать приказ об увольнении работника - члена Профсоюза **по истечении десяти дней** с момента направления Профсоюзу проекта приказа и копий документов. Однако такое увольнение может быть обжаловано профсоюзной организацией **в государственную инспекцию труда**. Соответственно, в случае признания увольнения незаконным инспекция вправе выдать работодателю обязательное для исполнения

предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

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.

Важно! Мнение профсоюза, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается (ч. 2 ст. 373 ТК РФ).

С образцами мотивированных мнений Вы можете ознакомиться в Приложениях № 5,6, размещенных в разделе служебная документация.