

Два основных раздела ТК РФ **когда организация обязана учесть мнение профсоюза**

Права профсоюзов закреплены в Трудовой Кодекс РФ (ТК РФ) и в Федеральном законе № 10-ФЗ от 12.01.1996 "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»".

Согласно ст.371 ТК РФ В управленческой деятельности организации существует ряд ситуаций, когда работодателю необходимо учитывать мнение соответствующего профсоюзного органа и принимать решение с учетом мнения профсоюза в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Нарушение процедуры принятия локальных нормативных актов, т.е. принятие их без согласования с профсоюзом влечет негативные последствия для работодателя – соответствующий локальный нормативный акт будет считаться не подлежащим применению (ст. 8 ТК РФ).

Существует законодательно закрепленный перечень ситуаций, которые можно объединить в 2 основных раздела, когда организация обязана учесть мнение профсоюза:

I. При принятии локальных нормативных актов (ст. 372 ТК РФ)

II. При расторжении трудовых договоров по инициативе работодателя (ст. 373 ТК РФ)

I. Процедура учета мотивированного мнения выборного представительного органа работников включает в себя несколько этапов:

1. Администрация направляет проект локального нормативного акта и обоснование (может быть представлено, например, в виде сопроводительного письма) необходимости его принятия в выборный орган первичной профсоюзной организации, т.е. в профком, с просьбой сообщить свое мотивированное мнение по данному локальному акту.

2. Согласно ч. 2 ст. 372 ТК РФ выборный профсоюзный орган должен направить работодателю мотивированное мнение по проекту локального акта в течении 5 рабочих дней.

В этот период профком должен организовать изучение всех представленных документов, при необходимости получить консультации специалистов, организовать заседание, на котором будет выработано по нему аргументированное решение и утвержден документ, отражающий мотивированное мнение данного профсоюзного органа. В мотивированном мнении профсоюзного органа могут быть выражены согласие на принятие локального акта либо несогласие с представленным проектом или изложены предложения по его совершенствованию.

3. Таким образом, документ может содержать три варианта принятия локального нормативного акта: согласие с предложенным проектом локального нормативного акта, предложения по его совершенствованию или отрицательное мнение по проекту документа.

- При положительном мнении профкома, который поддерживает принятие локального акта, он утверждается приказом директора, с указанием, с какого времени этот акт начинает действовать. На документе необходимо указывать, что мнение профсоюза учтено.

При этом работодателям необходимо всегда 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 выборного профсоюзного органа работодатель либо может согласиться с мнением профсоюзного органа и утвердить локальный нормативный акт в редакции, предложенной профсоюзным комитетом, либо в течение 3 дней после получения указанного мнения обязан провести дополнительные консультации с выборным профсоюзным органом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

- 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 защитить права сотрудников и обжаловать принятый документ в трудовой инспекции или суде (ч. 3, 4 ст. 372 ТК РФ). Одновременно выборный профсоюзный орган работников имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном ТК (гл. 61). Безусловно, лучше до суда конфликт не доводить, а разрешить проблему в ходе переговоров.

Представители работодателя часто не хотят считаться с профсоюзами, даже не имея достаточных оснований. Поэтому, в результате и государственные инспекторы, и органы прокуратуры признают незаконными локальные нормативные акты, принятые работодателями. Трудовая инспекция, обязана в течение одного месяца со дня ее получения провести проверку и по ее результатам вынести решение. В случае, если будут выявлены нарушения трудового законодательства, инспекция выдаст работодателю предписание об отмене указанного локального акта, которое будет являться обязательным для исполнения (ч. 5 ст. 372 ТК РФ).

Перечень локальных нормативных актов, принимаемых с учетом мнения профсоюза, установлен ТК РФ, но содержится в разных статьях и их поиск часто вызывает затруднения. Поэтому, приводим полный перечень случаев, когда, согласно ТК РФ, локальные нормативные акты принимаются с учетом мнения профсоюза.

Случаи, когда учитывать мнение профсоюза обязательно:

Введение и отмена режима неполного рабочего времени	ст. 74*
Установление порядка проведения аттестации работников	ст.81
Привлечение работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 99	ст. 99*
Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем	ст. 101
Разделении рабочего дня на части, с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы	ст. 105*

Определение порядка и условий выплаты работникам (за исключением работников, получающих оклад или должностной оклад) за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, дополнительного вознаграждения	ст. 112*
Привлечение работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 113	ст. 113*
Установление с учетом производственных и финансовых возможностей работодателя дополнительных отпусков для работников	ст. 116*
Утверждение графика отпусков	ст. 123*
При отказе присоединиться к региональному соглашению о минимальной заработной плате	ст. 133.1*
Введение системы оплаты и стимулирования труда, в т.ч. повышении оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу	ст. 135
Утверждение формы расчетного листка	ст. 136
Определение порядка премиальных выплат	ст. 144
Установление конкретных размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	ст. 147
Установление конкретных доплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	ст. 153
Установление конкретных размеров заработной платы за работу в ночное время	ст. 154
Введение и применении систем нормирования труда	ст. 159
Принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда	ст. 162
Введение мер, предотвращающих массовые увольнения работников	ст. 180*
Утверждение правил внутреннего трудового распорядка	ст. 190
Определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, утверждении перечней необходимых профессий и специальностей	ст. 196
Разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для	ст. 212*

работников	
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*
При расследовании несчастного случая, если установлено, что грубая неосторожность застрахованного содействовала возникновению вреда, при установлении степени вины застрахованного	ст. 229.2*
Утверждение порядка применения вахтового метода Увеличение продолжительности вахты до 3 месяцев Утверждение графика работы на вахте Установление надбавки за вахтовый метод работы	ст. 297* ст. 299* ст. 301* ст. 302*
Утверждение локального акта о взаимодействии дистанционного работника и работодателя в период дистанционной работы	ст. 312.3*
Установление режима работы дистанционного работника	ст. 312.4*
Установление выплат дистанционному работнику компенсаций за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещение расходов, связанных с их использованием	ст. 312.6*
Утверждение локального акта о временном переводе работников на дистанционную работ	ст. 312.9*
Определение размера, условий и порядка компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в организациях, не относящихся к бюджетной сфере, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях Определение размера, условий и порядка компенсации расходов, связанных с переездом, лицам, работающим у работодателей, не относящихся к бюджетной сфере, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	ст. 325* ст. 326*
Кроме того, в ряде случаев ТК РФ предусматривается участие соответствующего представительного органа работников при решении целого комплекса социально-трудовых вопросов, в частности:	
Возможность досрочного снятия с работника дисциплинарного взыскания по	ст. 194

ходатайству представительного органа работников	
Создание по инициативе представительного органа работников комитета (комиссии) по охране труда	ст. 218*
ТК РФ устанавливает порядок учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа для двух случаев:	
При принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права	ст. 372
При принятии администрацией приказов, в частности об увольнении работников - членов профсоюза	ст. 373*

* - согласование с ППО, в остальных случаях с представительным органом.

Этот перечень может быть расширен в коллективном договоре.

II. Рассмотрим процедуру учета мотивированного мнения выборного представительного органа работников при расторжении трудовых договоров по инициативе работодателя

Согласно ст. 373 мнение профсоюза учитывается при увольнении в связи с:

- сокращением штатов (ст. 81 п. 2);
- отсутствия нужной квалификации (ст. 81 п. 3б);
- неоднократных дисциплинарных нарушений (ст. 81 п. 5).

При этом работодатель направляет в профсоюз не только проект приказа, но и "копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения".

Важно отметить, что увольнение по сокращению штатов, несоответствию должности или за дисциплинарные взыскания руководителей профкомов и их заместителей возможно лишь при согласии профсоюза. Законом не запрещено, чтобы весь актив профсоюза получить должности председателей и зампредседателей (ст. 376). Причем, такая же гарантия на протяжении двух лет распространяется на бывших профлидеров (ст. 377). Так что принцип ротации кадров должен быть запущен в ход.

Сохраняется право на помещение для заседаний, а в организациях численностью более ста человек – и на комнату для постоянной работы (ст. 377).

Причем помещение, естественно, обеспеченное отоплением и электроэнергией. Сохраняется право на пользование средствами связи и необходимым оборудованием.

Кроме того, определенные права профсоюзов предусмотрены теми статьями ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»" 10-ФЗ от 12.01.1996, которые не противоречат ТК РФ.

В первую очередь следует отметить, что профсоюзы неподотчетны и неподконтрольны органам государственной власти и местного самоуправления, работодателям, другим профсоюзам и общественным организациям (ст. 5 ФЗ), самостоятельно разрабатывают и утверждают уставы, положения о первичных профсоюзных организациях, образуют профсоюзные органы и деятельность в целом (ст. 7 ФЗ).

Важно отметить, что профсоюз может осуществлять профсоюзную деятельность без образования юридического лица (ст. 8 ФЗ), то есть без регистрации в Управлении юстиции. В таком случае он не может обладать обособленным имуществом, счетом в банке или быть истцом (ответчиком) в суде (ст. 48 ГК РФ), но в полном объеме осуществляет обычную профсоюзную деятельность, то есть реализует право на коллективный договор или учет мнения.

Кроме того, согласно ст. 11 ФЗ профсоюз даже без образования юридического лица может выступать в органах власти, включая суд, в интересах своих членов. В этом случае он не является стороной процесса (то есть истцом или ответчиком выступает работник), но представляет интересы работника. Та же ст. 11 ФЗ дает право представителям профсоюзов беспрепятственно посещать организации и рабочие места, где работают члены соответствующих профсоюзов.

Важно отметить, что работодатели, органы исполнительной власти и местного самоуправления обязаны вести коллективные переговоры с профсоюзами по социально-трудовым вопросам (ст. 13 ФЗ).

Это, кстати, продублировано в ст. 19 ФЗ, согласно которой в случае, если профсоюз обнаружил нарушение законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора (контракта), рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, работодатели обязаны в недельный срок сообщить профсоюзу о принятых мерах.

Наконец, члены выборных профсоюзных органов, включая уполномоченных по охране труда, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию или переведены на другую работу без предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа (ст. 25 ФЗ). Тот факт, что этой нормы нет в ТК РФ, не означает противоречия между законами, поскольку в ТК РФ нет и прямого отказа от согласования приказов о дисциплинарных взысканиях, как, например, произошло с отказом от согласования увольнений рядовых членов профсоюза при сокращении штатов.

Какой-либо утвержденной формы мотивированного мнения не существует, поэтому профсоюзный комитет может представить его в виде любого письменного документа (выписки из протокола заседания, отдельного документа и т. д.).