

**ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
«ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ
АВТОМОБИЛЬНОГО ТРАНСПОРТА И ДОРОЖНОГО ХОЗЯЙСТВА»**

**ИСПОЛКОМ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

13 декабря 2017 г.

№ 9/5-5

г. Москва

О Методическом пособии «Об учете мотивированного мнения выборного профсоюзного органа и согласовании профкомом локальных нормативных актов работодателя»

В целях оказания помощи председателям первичных профсоюзных организаций,

Исполком профсоюза ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Одобрить Методическое пособие «Об учете мотивированного мнения выборного профсоюзного органа и согласовании профкомом локальных нормативных актов работодателя», разработанное отделами аппарата профсоюза (прилагается).

2. Направить Методическое пособие комитетам территориальных организаций Профсоюза для использования в практической работе и доведения до первичных профсоюзных организаций.

3. Опубликовать Методическое пособие в газете «Единство» и на сайте профсоюза в справочно-информационной сети Интернет.

Председатель профсоюза



В.В.Ломакин



**ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
«ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ
АВТОМОБИЛЬНОГО ТРАНСПОРТА И ДОРОЖНОГО ХОЗЯЙСТВА»
(РОСПРОФТРАНСДОР)**

*В помощь председателю первичной профсоюзной организации
РОСПРОФТРАНСДОР*

МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ

**«ОБ УЧЕТЕ МОТИВИРОВАННОГО МНЕНИЯ ВЫБОРНОГО
ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА И СОГЛАСОВАНИИ ПРОФКОМОМ
ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ РАБОТОДАТЕЛЯ»**

г. Москва, 2017 г.

I. ПОРЯДОК ОФОРМЛЕНИЯ МНЕНИЯ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА ОРГАНИЗАЦИИ ПРИ ПРИНЯТИИ ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ

Статьёй 8 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) установлено, что работодатель при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, учитывает мнение представительного органа работников, а в случаях, определённых коллективным договором и соглашениями, принимает локальный нормативный акт по согласованию с ним. В соответствии с Уставом профсоюза представительным органом работников в организациях отрасли является профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации.

Для учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (профсоюзного комитета) работодателю необходимо соблюсти порядок, предусмотренный ст.372 ТК РФ. При этом председателям профсоюзных комитетов следует иметь в виду, что мнение должно быть определено не единолично председателем профкома, а профкомом в целом, как выборным органом первичной профсоюзной организации. В соответствии с Уставом профсоюза профсоюзный комитет может делегировать указанные полномочия председателю первичной профсоюзной организации. В этом случае делегирование полномочий должно быть надлежащим образом оформлено протоколом.

Перечень локальных нормативных актов, при принятии которых **учитывается мнение** выборного органа первичной профсоюзной организации, установленный ТК РФ, следующий:

- Часть 5 статьи 74 ТК РФ - ввод режима неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях сохранения рабочих мест при угрозе массового увольнения работников; часть 7 статьи 74 - отмена режима неполного рабочего времени ранее срока, на который они были установлены;
- Часть 2,3,5 статьи 81 ТК РФ – расторжение трудового договора по инициативе администрации;
- Статья 99 ТК РФ - привлечение к сверхурочным работам;
- Статья 103 ТК РФ - составление графиков сменности;
- Статья 105 ТК РФ - разделение рабочего дня на части;
- Статья 112 ТК РФ - размер и порядок выплаты вознаграждения за работу в нерабочий праздничный день;
- Статья 113 ТК РФ - привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни помимо перечисленных в статье оснований;
- Статья 116 ТК РФ - установление дополнительных отпусков;
- Статья 123 ТК РФ - утверждение графика отпусков;
- Статья 135 ТК РФ - установление системы оплаты труда;
- Статья 136 ТК РФ - утверждение формы расчетного листка;
- Статья 147 ТК РФ - установление конкретных размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- Статья 153 ТК РФ — конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день;

- Статья 154 ТК РФ - размеры доплат за работу в ночное время;
- Статья 159 ТК РФ - определение систем нормирования труда;
- Статья 162 ТК РФ - введение, замена и пересмотр норм труда;
- Статья 180 ТК РФ - принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений;
- Статья 190 ТК РФ - утверждение правил внутреннего трудового распорядка;
- Статья 196 ТК РФ - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей;
- Статья 212 ТК РФ - разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников;
- Статья 299 ТК РФ - увеличение продолжительности вахты до трех месяцев;
- Статья 301 ТК РФ - утверждение графика работы при вахтовом методе;
- Статья 302 ТК РФ - установление надбавки за вахтовый метод работы у работодателей, не относящихся к бюджетной сфере;
- Статья 325 ТК РФ - размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа при использовании отпуска работниками у работодателей Крайнего Севера, не относящихся к бюджетной сфере;
- Статья 326 ТК РФ - размер, условия и порядок компенсации расходов, связанных с переездом работников у работодателей Крайнего Севера, не относящихся к бюджетной сфере.

Статья 5 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливает, что трудовые отношения регулируются также нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, коллективными договорами и соглашениями, содержащими нормы трудового права.

На федеральном уровне на работников отрасли распространяются действие Федерального отраслевого соглашения по автомобильному и городскому наземному пассажирскому транспорту на 2014-2016 годы (ФОС АТ) и Федерального отраслевого соглашения по дорожному хозяйству на 2014-2016 годы (ФОС ДХ) с Дополнительными соглашениями о продлении их действия на 2017-2019 годы. Действует Положение об особенностях рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей, утверждённое приказом Минтранса России от 20.08.2004 г. № 15.

Этими и рядом других нормативных правовых актов предусматривается принятие локальных нормативных актов работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В соответствии с ч.3 ст.8 ТК РФ предусматривается принятие работодателем локальных нормативных актов не с учётом мнения, а **по согласованию** с профсоюзным комитетом организации. В этом случае работодатель напрямую зависит от решения профсоюзного комитета организации, поскольку для принятия распорядительного решения ему

необходимо получить на то **согласие** указанного органа и в случае отсутствия такого согласия локальный нормативный акт издан быть не может.

Статьёй 8.1 ФОС АТ и статьёй 8.2 ФОС ДХ предусмотрено, что работодатели не допускают увольнения работников по инициативе работодателя без **предварительного согласия** профсоюзного комитета организации в следующих случаях:

- сокращения численности или штата работников организации;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
- прогула (отсутствия на работе без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);
- разглашения государственной, служебной, коммерческой или иной охраняемой законом тайны, ставшей известной работнику в связи с выполнением трудовых обязанностей.
- **По согласованию** с профсоюзным комитетом организации решаются также вопросы:
 - установление конкретных размеров тарифных ставок (п.3.5. ФОС АТ, п.3.3. ФОС ДХ);
 - привлечение работников к сверхурочным работам (п.3.7. ФОС АТ, п.3.6 ФОС ДХ);
 - конкретные размеры и порядок выплаты вознаграждения за нерабочие праздничные дни (п.3.7. ФОС АТ, п.3.6 ФОС ДХ);
 - конкретные размеры и порядок выплаты доплаты за работу в ночное время, за фактически отработанные часы сверх нормальной продолжительности рабочего времени на вахте, за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, за работу в местностях с особыми климатическими условиями, оплаты при невыполнении норм выработки, выплаты вознаграждения за выслугу лет, надбавок при направлении работников для выполнения монтажных, наладочных, строительных работ, за подвижной и разъездной характер труда, за работу в пути, вахтовым методом, в полевых условиях(п.3.6. ФОС ДХ).
 - установление надбавок за особые условия труда и классность водителям городского наземного пассажирского транспорта (п.3.10. ФОС АТ);
 - установление режима рабочего времени в организации (п.4.3. ФОС АТ, п.4.3 ФОС ДХ);
 - полная или частичная оплата путёвок на санаторно-курортное лечение и в дома отдыха (п.7.3 ФОС ДХ);
 - введение режима неполного рабочего времени и условия его введения (п. 8.1 ФОС АТ и п.8.3 ФОС ДХ);
 - принятие решений, касающихся установления условий труда и заработной платы - системы оплаты труда, формы материального поощрения, размеры тарифных ставок, нормы труда и т.д. (раздел 12 ФОС АТ и ФОС ДХ).

Положением об особенностях рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей, утверждённым приказом Минтранса России от 20.08.2004 г. № 15, установлено, **что учёт мнения** профсоюзного комитета организации необходим при:

- составлении графиков работы (сменности) водителей (п.4 Положения);

- введении суммированного учёта рабочего времени (п.8 Положения);
- разделении рабочего дня на части (п. 13 Положения);
- установлении ненормированного рабочего дня водителям (п.14 Положения);
- установлении продолжительности подготовительно-заключительных работ и времени проведения медицинского осмотра водителя (п.20 Положения);
- установлении времени охраны груза, засчитываемого водителю в рабочее время (п.21 Положения);
- установлении времени присутствия на рабочем месте водителя, когда он не управляет автомобилем, при направлении в рейс 2 и более водителей (п.22 Положения);
- установлении продолжительности времени и продолжительности перерывов для отдыха и питания (п.24 Положения);
- привлечении к работе водителя в выходной день (п.28 Положения);

Согласование (согласие) профсоюзного комитета требуется при:

- увеличении продолжительности учётного периода при введении суммированного учёта рабочего времени (п.8 Положения);
- увеличении продолжительности ежедневной работы (смены) при суммированном учёте рабочего времени (п. 11 Положения);
- сокращении продолжительности ежедневного (междусменного) перерыва на регулярных городских и пригородных перевозках при суммированном учёте рабочего времени (п. 25 Положения).

Законодатель не определил специальный порядок рассмотрения вопросов, требующих согласования профсоюзного органа. Поэтому рекомендуем придерживаться порядка, установленного для дачи мотивированного мнения.

При оформлении мотивированного мнения профсоюзного комитета организации следует учитывать, что вводимая в действие норма не должна ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством. Иначе, вводимый в действие локальный нормативный акт, равно как и локальный акт, принятый без соблюдения предусмотренного Трудовым кодексом РФ порядка учета мнения профсоюзного комитета организации, в соответствии с ч.4 ст.8 Трудового кодекса РФ не подлежит применению. В таком случае к трудовым правоотношениям будут применяться законы и иные нормативные правовые акты.

В предусмотренных трудовым законодательством случаях работодатель в соответствии со ст. 372 ТК РФ перед тем, как принять локальный нормативный акт, **должен направить проект принимаемого локального нормативного акта в профсоюзный комитет организации.** Вместе с указанным проектом также направляются документы, явившиеся обоснованием принятия проекта локального нормативного акта в представленной редакции. Указанное действие работодателя по направлению проекта локального нормативного акта и обоснования по нему для получения **мотивированного мнения** по проекту локального нормативного акта можно назвать запрос (приложения №№ 1, 2).

Запрос должен быть зарегистрирован работодателем с указанием исходящего номера и даты.

Профсоюзный комитет при получении запроса от работодателя присваивает документу номер и указывает дату поступления.

Это важно, так как, пятидневный срок, в течение которого профсоюзный комитет организации должен направить работодателю мотивированное мнение по проекту локального нормативного акта, исчисляется с момента получения им направленных работодателем документов.

После получения обращения от работодателя профсоюзный комитет организации на своём заседании обсуждает вопрос о правомерности проекта локального нормативного акта (ЛНА) в предложенной редакции (приложения №№ 3, 4, 5).

При необходимости уточнения каких-либо обстоятельств профсоюзный комитет организации вправе обсуждать запрос работодателя с участием его представителей или специалистов, которые принимали участие в разработке проекта локально нормативного акта, его отдельных положений. Указанные лица могут давать объяснения высказывать предложения, участвовать в обсуждении проекта локального нормативного акта. В этом случае в протоколе заседания профсоюзного комитета организации целесообразно указать фамилии и должности присутствующих со стороны работодателя лиц. **В голосовании по повестке дня заседания профсоюзного комитета организации представители работодателя и специалисты не участвуют.**

Профсоюзный комитет организации вправе принимать решения только при наличии кворума. Коллегиальные руководящие и исполнительные органы организаций профсоюза могут также принимать постановления методом опроса членов избранных в их состав, в том числе с использованием средств связи (ст. 18.19. Устава профсоюза).

В соответствии со статьей 372 Трудового кодекса РФ профсоюзный комитет организации не позднее **пяти рабочих дней** со дня получения проекта локального нормативного акта должен направить работодателю **мотивированное мнение по нему в письменной форме.**

При обосновании своего мнения профсоюзному комитету организации необходимо ссылаться на положения действующего законодательства, коллективный договор, соглашения, положения трудовых договоров, заключенных с работниками, положения действующих у работодателя других локальных нормативных актов.

В соответствии с частью 3 статьи 372 ТК РФ в случае, если мотивированное мнение профсоюзного комитета организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профсоюзным комитетом организации в целях достижения взаимоприемлемого решения. Напоминаем, если в ТК РФ не указано, что срок исчисляется в рабочих днях, он исчисляется в календарных днях.

В том случае, если работодатель согласен с предложениями

профсоюзного комитета, на этом обсуждение указанного проекта заканчивается и работодатель утверждает локальный нормативный акт в предложенной профсоюзным комитетом организации редакции. **Это не обязанность, а право работодателя.**

ТК РФ не определяет, каким образом проводятся дополнительные консультации. Стороны должны самостоятельно определить порядок проведения дополнительных консультаций в целях достижения взаимоприемлемого решения.

Как вариант, для проведения консультаций можно сформировать комиссию (группу) на паритетной основе. От работодателя представители назначаются соответствующим приказом работодателя, от выборного органа первичной профсоюзной организации - в соответствии с решением выборного органа первичной профсоюзной организации. Поскольку проведение дополнительных консультаций в силу статьи 372 ТК РФ является обязанностью работодателя, выборный орган первичной профсоюзной организации, предвидя это, в протоколе заседания профсоюзного комитета по обсуждению обращения от работодателя может сразу делегировать для проведения дополнительных консультаций в состав комиссии (группы) своих представителей. Такой вариант будет действовать в том случае, если совместный орган будет сформирован оперативно, **поскольку ТК РФ не отводит на его формирование отдельного времени.** Он должен быть сформирован в рамках срока, который предусмотрен законодательством на проведение дополнительных консультаций. На практике однако, консультации проводятся без создания специального органа. Количественное соотношение сторон, представителей для участия в консультациях, порядок проведения консультаций стороны определяют самостоятельно без формирования комиссии (группы).

Результатом дополнительных консультаций может быть:

- согласие работодателя с предложением, сформулированным профсоюзным комитетом организации (как полностью, так и в какой-либо части);
- согласие профсоюзного комитета организации с мнением работодателя (как полностью, так и в какой-либо части);
- нахождение компромисса между сторонами, то есть достижение взаимоприемлемого решения. В ряде случаев это достигается путем формулирования представителями работников и работодателя новой редакции положений локального нормативного акта;
- недостижение согласия.

При недостижении согласия в ходе проведения дополнительных консультаций, возникшие разногласия оформляются протоколом (Приложение № 6). После составления и подписания указанного протокола работодатель имеет право принять локальный нормативный акт в первоначальной редакции. Если профсоюзный комитет организации считает, что введенный в действие локальный нормативный акт нарушает права и законные интересы работников, то он вправе обжаловать решение работодателя в Государственную инспекцию труда или в суд. Профсоюзный комитет организации также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном ТК РФ.

Нарушение норм действующего законодательства может быть выражено в следующем:

- положения локального акта противоречат трудовому законодательству;
- положения локального акта ухудшают положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями;
- была нарушена процедура разработки локального нормативного акта или его принятия.

Согласно части 5 статьи 372 ТК РФ Государственная инспекция труда при получении жалобы (заявления) профсоюзного комитета организации обязана в течение одного 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.

На практике встречаются случаи, когда работодатель чуть ли не еженедельно разрабатывает проекты локальных нормативных актов, требующих при своем принятии учета мнения профсоюзного комитета организации. В свою очередь, профсоюзный комитет не имеет реальной возможности собираться с такой периодичностью. Стороны договариваются о введении локального нормативного акта в действие, а вопрос о его согласовании выносится профсоюзным комитетом на очередное заседание уже после введения в действие указанного локального акта. Такой подход к введению в действие локального нормативного акта со стороны профсоюзного комитета организации недопустим!

Поскольку ТК РФ требует обязательного учета мнения выборного профсоюзного органа организации по проекту локального нормативного акта, то введение его в действие без соблюдения предусмотренной законодательством процедуры, будет означать нарушение действующего законодательства. Более того, теряется смысл самого участия профсоюзного комитета организации при принятии работодателем определенных решений.

II. ОСОБЕННОСТИ СОГЛАСОВАНИЯ С ПРОФСОЮЗНЫМ КОМИТЕТОМ ОРГАНИЗАЦИИ ПРИ РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ

В соответствии с ФОС АТ и ФОС ДХ работодатель обязан согласовать с профсоюзным комитетом организации увольнение работников - членов профсоюза по:

- пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ - сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;
- пункту 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ - однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей;
- подпункту а) пункту 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ - прогула;
- подпункту в) пункту 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ -

разглашение государственной, служебной, коммерческой или иной охраняемой законом тайны.

При необходимости принятия решений о расторжении трудового договора по одному из указанных выше оснований работодатель обязан направить в профсоюзный комитет организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Рассмотрим процедуру дачи согласия (выражения несогласия) при увольнении членов профсоюза при сокращении численности или штата работников.

Как показывает сложившаяся практика применения п.2 ч.1 ст.81 Трудового кодекса РФ, работодатели не всегда направляют в профсоюзный комитет организации все необходимые копии документов, являющиеся основанием для принятия решения о сокращении численности или штата работников, а именно, не направляют проект приказа, на основании которого принято решение об увольнении работников по данному основанию. Работодатели ошибочно полагают, что поскольку данный приказ является административным и не имеет прямого отношения к работникам, их трудовым правам, то его и незачем направлять в профсоюзный комитет организации. Но именно в этом приказе указаны конкретные причины, послужившие основанием для принятия решения о сокращении численности (штата) работников.

При увольнении по этому основанию в профсоюзный комитет организации также необходимо представить:

- штатное расписание, действующее на момент принятия решения о сокращении численности или штата работников;
- приказ работодателя о введении с «___» ___ 201__ г. нового штатного расписания;
- копию письменного уведомления работника о предстоящем сокращении его должности с датой уведомления;
- доказательства того, что работнику предлагался перевод на другие вакантные должности в данной организации в соответствии со ст. 180 Трудового кодекса РФ, от которых работник письменно отказался;
- доказательства отсутствия у работника преимущественного права на оставление на работе в соответствии со ст. 179 Трудового кодекса РФ;
- копию уведомления органов службы занятости (п.2 ст.25 ФЗ "О занятости населения в Российской Федерации" от 19.04.1991 г. № 1032-1 (ред. от 01.05.2017)).

Согласно ч. 2 ст. 373 ТК РФ профсоюзный комитет организации **в течение семи рабочих дней** со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает вопрос о правомерности (неправомерности), возможности (невозможности) согласования решения работодателя об увольнении и направляет работодателю свое мотивированное решение в письменной форме (приложения №7, 8), в котором указать по каким причинам

принято решение о согласии (несогласии) с предложениями работодателя.

Для того, чтобы профсоюзный комитет организации дал согласие (несогласие), ему необходимо владеть всей информацией по конкретному вопросу. В противном случае у него не будет возможности обосновать принятое им решение. В случаях, когда профсоюзный комитет организации не обладает полной информацией по рассматриваемому вопросу, он должен указать это в ответе работодателю.

Напоминаем о соблюдении сроков рассмотрения запроса, т.к. согласно ч.2 ст.373 ТК РФ **работодатель может не учесть ответ, представленный по истечении семидневного срока.**

При получении сообщения о несогласии профсоюзного комитета организации на увольнение работника по основаниям, указанным в ФОС АТ и ФОС ДХ, работодатель уволить работника не вправе.

Работодатель может согласиться с ним либо обязан будет проводить дополнительные консультации с профсоюзным комитетом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При даче согласия (несогласия) рекомендуем профсоюзным комитетам мотивировать принятое им решение для минимизации риска обжалования принятого решения работодателем или работником в надзорных органах или в суде.

В случае обнаружения признаков неправомерного увольнения Государственная инспекция труда имеет полномочия по восстановлению работника на работе. Согласно части 3 статьи 373 Трудового кодекса РФ Государственная инспекция труда в течение 10 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. В случае несогласия работодателя с предписанием Государственной инспекции труда, он имеет возможность обжаловать его в суд.

Работодатель в соответствии с частью 5 статьи 373 Трудового кодекса РФ имеет право расторгнуть трудовой договор с работником не позднее одного месяца со дня получения согласия профсоюзного комитета организации на его увольнение. 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). Таким образом, законодательно предусмотрена возможность продления этого срока на соответствующее количество дней отсутствия работника на работе. Это позволяет избежать повторного обращения работодателя в профсоюзный комитет организации за дачей согласия на увольнение работника.

В случае увольнения работника, являющегося председателем профсоюзной организации, его заместителем, в том числе структурных подразделений профсоюзной организации (не ниже цеховых) работодателю в соответствии со ст. 374 ТК РФ и разделом 12 ФОС АТ и ФОС ДХ, необходимо

получить согласие вышестоящего выборного профсоюзного органа (Президиума комитета республиканской, краевой, областной организации профсоюза – для руководителей первичной профсоюзной организации, профсоюзного комитета организации – для руководителей структурных подразделений профсоюзной организации), При получении согласия от вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение такого работника также может быть произведено не позднее одного месяца со дня получения такого согласия. В течение указанного срока не засчитываются периоды, указанные в ч. 5 ст. 373 Трудового кодекса РФ.

В случае получения отрицательного ответа вышестоящего профсоюзного органа увольнение таких работников будет незаконным.

В соответствии с частью 2 пункта 24 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации «О применении судами норм Трудового кодекса Российской Федерации» № 2 от 17.03.2004 , решая вопрос о законности увольнения в тех случаях, когда оно произведено с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (статья 374 Трудового кодекса РФ), необходимо иметь в виду, что работодатель должен представить доказательства того, что профсоюзный орган дал согласие по тем основаниям, которые были указаны работодателем при обращении в профсоюзный орган, а затем в приказе об увольнении. При этом если вышестоящий выборный профсоюзный орган не дал своего согласия на увольнение руководителя (его заместителей) выборного профсоюзного коллегиального органа организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), то работодатель не имеет права произвести увольнение указанных выше работников. В противном случае, как поясняет пункт 26 указанного постановления, увольнение работника является незаконным и он подлежит восстановлению на работе.

В этом заключается, предусмотренная статьей 374 Трудового кодекса РФ гарантия не освобожденным от основной работы председателям первичных профсоюзных организаций и их заместителям.

Приложение № 1
Запрос на дачу мотивированного мнения

" ___ " _____ 20__ г.

В профсоюзный комитет

(наименование выборного органа первичной профсоюзной организации)

№ _____

Запрос
мотивированного мнения первичной профсоюзной организации

в соответствии со ст. 372 ТК РФ

(наименование организации – работодателя (представителя работодателя))

просит высказать свое мотивированное мнение по проекту локального нормативного акта

(наименование локального нормативного акта)

Принятие указанного локального нормативного акта продиктовано необходимостью совершенствования организационной структуры организации, повышения производительности труда и эффективности производства. Выписка из решения Правления и заключение экономической службы прилагаются. Приложения на ___ листах.

Прошу в течение пяти рабочих дней направить свое мотивированное мнение по данному проекту локального нормативного акта в письменной форме полномочному представителю работодателя _____
(Ф.И.О.)

Руководитель _____ (расшифровка подписи)

Приложение № 2
Пример запроса мнения профсоюзного
комитета организации при расторжении
трудового договора с членом Профсоюза в
связи с несоответствием занимаемой
должности вследствие недостаточной
квалификации, подтвержденной
результатами аттестации

В профсоюзный комитет

_____ (наименование выборного органа первичной профсоюзной организации)

" ___ " _____ 20__ г. № _____

О даче мотивированного мнения по увольнению _____
(должность, ФИО)

в связи с несоответствием занимаемой должности вследствие
недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации

В соответствии с приказом от _____ № _____ была проведена аттестация работников _____.
(наименование подразделения)

Согласно протоколу аттестационной комиссии от _____ 201__ г. № _____ (должность) ФИО был признан несоответствующим занимаемой должности. ФИО была предложена вакантная должность (наименование предложенной должности), соответствующая его квалификации. От перевода на данную должность ФИО отказался.

В соответствии со ст. 373 ТК РФ прошу рассмотреть приложенные документы и дать мотивированное мнение по вопросу расторжения трудового договора с (должность) ФИО на основании п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (несоответствие занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации).

Приложение:

Копия приказа о проведении аттестации на 1 л. в 1 экз.

Копия протокола аттестационной комиссии от _____ 201__ г. № _____ на 3 л. в 1 экз.

Копия предложения о переводе на должность (наименование) с отказом от _____ 201__ г. № _____ на 1 л. в 1 экз.

Проект приказа о расторжении трудового договора с (должность) ФИО на 1 л. в 1 экз.

Руководитель _____

Приложение № 3
Вариант заполнения сопроводительного письма
мотивированного мнения первичной
профсоюзной организации

Исх. № _____

_____ 201__ г.

Руководителю

(наименование подразделения)

ФИО

Уважаемый _____!

В ответ на Ваш запрос от ____.____.201__ г. № _____ о даче мотивированного мнения комитет первичной профсоюзной организации _____
_____ сообщает о том, что __.__.201__ г. на своем
(наименование организации)

заседании при наличии кворума рассмотрел указанный запрос и сформировал свое мнение, мотивы которого излагаются в прилагаемом мотивированном мнении профсоюзного комитета (выписке из протокола заседания профсоюзного комитета).

Приложение:

Мотивированное мнение профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации (выписка из протокола заседания профсоюзного комитета)

(наименование организации)

Председатель ППО

(наименование первичной профсоюзной организации)

ФИО

(подпись)

Приложение № 4
Вариант мотивированного мнения
профсоюзного комитета организации

Кому _____
(должность, Ф.И.О. руководителя организации, наименование организации)

МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ

_____ (наименование выборного профоргана профсоюзной организации)

_____ (дата)

№ _____

Рассмотрев

_____ (наименование профоргана)
обращение работодателя от " ____ " _____ 201_ г. № ____ проект приказа
_____ и обоснования к нему

_____ (наименование локального нормативного акта работодателя)

(документы, подтверждающие необходимость и законность издания данного нормативного акта работодателем), профсоюзным комитетом на основании ст. ст. 371, 372 ТК РФ проверено соблюдение работодателем норм, предусмотренных ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, коллективным договором, при подготовке проекта _____

_____ (наименование локального нормативного акта работодателя)

и утверждено следующее мотивированное мнение по проекту

_____ (наименование локального нормативного акта работодателя)

Проект соответствует (не соответствует) требованиям, установленным ст. ____ ТК РФ, ст. ____ Федерального закона от « ____ » _____ г. № _____, пунктам _____ соглашения, пунктам _____ коллективного договора, не нарушает (нарушает) условий индивидуальных трудовых договоров работников организации.

Замечания и дополнения к проекту состоят <*> в следующем:

(перечислить замечания к содержанию, срокам введения, предлагаемым изменениям и т.д.)

На основании изложенного _____

_____ (наименование профоргана)

считает возможным (невозможным) принятие работодателем _____

_____ (наименование локального нормативного акта)

Председатель

первичной профсоюзной организации _____

_____ (подпись) _____ (расшифровка подписи)

М.П.

Мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации _____
(наименование выборного органа)

от « ___ » _____ 20__ г. получил _____
(подпись работодателя) (расшифровка подписи)
" ___ " _____ 20__ г.

<*> *Формулировки могут быть такие:*

"Профсоюзный комитет согласен с проектом инструкции по охране труда для водителя автобуса.

Профсоюзный комитет считает, что в локальный нормативный акт, регулирующий передачу персональных данных работников, необходимо внести изменение: в _____ исключить подразделения, которые не осуществляют работу с персоналом.

Профсоюзный комитет не согласен с проектом положения, предусматривающим организацию работ на оздоровительной базе вахтовым методом. Это не соответствует Положению о вахтовом методе организации работ от _____ № ___, так как перечень предприятий, организаций и объектов, на которых может применяться вахтовый метод, не содержит оздоровительных баз и подобных организаций".

Приложение № 5
Пример мотивированного мнения на проект
Положения об аттестации работников

ВЫПИСКА ИЗ РЕШЕНИЯ
комитета первичной профсоюзной организации

_____ (наименование организации)

«__» _____ 20__ года

О мотивированном мнении профсоюзного комитета

_____ (наименование организации)

по проекту Положения об аттестации работников

Профком ППО _____ рассмотрел обращение работодателя от "___" _____ 20__ г. № _____ по проекту Положения об аттестации работников _____ и обоснование к нему, документы, подтверждающие необходимость и законность издания данного нормативного акта работодателем.

На заседании ППО _____ "___" _____ 20__ г. на основании ст. ст. 371, 372 ТК РФ проверено соблюдение работодателем норм, предусмотренных ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, коллективным договором, при подготовке проекта Положения об аттестации работников _____, и утверждено следующее мотивированное мнение:

Ни самого понятия аттестации, ни принципов, ни порядка ее проведения Трудовой кодекс РФ не устанавливает. Тем не менее, на практике довольно широко используется данный способ выявления уровня профессиональной подготовленности работников и соответствия их занимаемой должности или выполняемой работе.

Правовой основой для проведения работодателями аттестации работников в настоящее время служат постановление Совета Министров СССР от 26 июля 1973 года № 531 «О введении аттестации руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи». И принятое в соответствии с ним Положение о порядке проведения аттестации руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи, утвержденное постановлением ГКНТ СССР и Госкомтруда СССР от 5 октября 1973 года № 470/26734, а также специальные положения о порядке проведения аттестации отдельных категорий работников, утвержденные соответствующими нормативными правовыми актами.

Следует отметить, что указанные нормативные правовые акты действуют в части, не противоречащей Трудовому кодексу РФ, и используются для проведения аттестации большинства специалистов организаций независимо от

форм собственности.

Вместе с тем Приказ Минтранса РФ от 28.09.2015 № 287 "Об утверждении профессиональных и квалификационных требований к работникам юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, осуществляющих перевозки автомобильным транспортом и городским наземным электрическим транспортом" устанавливает исчерпывающие квалификационные требования к водителям и иным работникам, чья деятельность связана с движением транспортных средств.

Данный приказ носит характер нормативного правового акта и подлежит обязательному применению для всех работодателей, осуществляющим деятельность в данной отрасли в части оценки профессиональной квалификации отдельных категорий работников.

В проекте Положения указано, что основными задачами аттестации работников являются:

- определение уровня профессиональной подготовки каждого работника, оценка его профессиональной деятельности,
- определение соответствия каждого работника занимаемой должности,
- улучшение подбора и расстановки кадров,
- определение необходимости повышения квалификации работников,
- стимулирование работников к повышению квалификации, улучшению качества и эффективности работы.

Следовательно, оценка уровня профессиональной подготовки водителей и иных работников, чья деятельность связана с движением транспортных средств, должна происходить на основании этого НПА, поскольку иным способом определить данные критерии невозможно.

Вместе с тем в п. 2.4. проекта Положения в состав материалов по каждому работнику входят лишь:

- должностная инструкция Работника,
- характеристика непосредственного руководителя на работника,
- данные опроса общественного мнения.

То есть оценка уровня профессиональной подготовки водителей и иных работников (основная цель проведения аттестации) в данном случае не производится.

Профком ППО _____ усматривает в этом возможность дискриминации работников по различным основаниям со стороны работодателя.

Кроме того, подмена нормативного правового акта (приказа Минтранса России) локальным нормативным актом (должностной инструкцией) является грубым нарушением действующего законодательства, и профсоюз усматривает в этом ущемление прав работников отдельных профессий.

Поскольку указанные выше нормативные правовые акты, регламентирующие порядок проведения аттестации руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи не признаны утратившими силу, необходимо определить круг работников, подлежащих аттестации, в соответствии с этими НПА.

Профком ППО _____ считает, что проект приказа

нуждается в доработке с учётом высказанных замечаний и устранении противоречий норм проекта Положения действующему трудовому законодательству.

Профком ППО _____

Постановил:

1. Отказать в согласовании проекта Положения об аттестации работников в настоящей редакции.

2. Рекомендовать работодателю устранить противоречие норм проекта Положения об аттестации работников действующему трудовому законодательству.

Результаты голосования:

За данное Постановление проголосовали - 7; Воздержались – 0;

Против - 0.

Копию протокола заседания Профкома ППО _____ в администрацию _____ направить до _____ 20__ г. руководителю.

Председатель ППО _____ Ф.И.О.

Приложение № 6
Пример протокола разногласий
по результатам консультаций

ПРОТОКОЛ
разногласий, составленный по результатам дополнительных
консультаций между _____
по проекту приказа
«О работе в нерабочий праздничный день 01 мая 2017 года»

«__»__ 2017 г.

г. _____

№ п/п	Номер пункта проекта документа	Редакция работодателя	Редакция профсоюзного комитета	Принятая редакция
1.	3.	«Предоставить работникам указанным в пункте 1 Приказа, день отдыха по их желанию»	«Оплатить работникам, указанным в пункте 1 Приказа, работу 01 мая 2017 года не менее чем в двойном размере или по их желанию предоставить им другой день отдыха»	«Оплатить работникам, указанным в пункте 1 Приказа, работу 01 мая 2017 года не менее чем в двойном размере или по их желанию предоставить им другой день отдыха»(*)

От работодателя _____ Ф.И.О.
(личная подпись)

От профсоюзного комитета _____ Ф.И.О.
(личная подпись)

(*) В приведенном примере работодатель согласился с мнением выборного профсоюзного органа. При не достижении согласия графа «принятая редакция» будет отсутствовать. В этом случае, после таблицы целесообразно указать, что в ходе дополнительных консультаций единое мнение достигнуто не было и работодатель принимает локальный нормативный акт в первоначальной редакции.

Приложение № 7
Пример дачи согласия (отказе в даче
согласия) профсоюзного комитета
организации на увольнение члена профсоюза

ВЫПИСКА ИЗ РЕШЕНИЯ
комитета первичной профсоюзной организации

_____ (наименование организации)

о даче согласия (отказе в даче согласия) на расторжение трудового договора с
(должность) _____ (ФИО) по п. 2 ч.1 ст. 81 ТК РФ.
« ____ » _____ 201_ г. г. _____

Комитет первичной профсоюзной организации _____
(наименование организации)
рассмотрел полномочным составом обращение руководителя
№ ____ от ____ 201_ г.
_____ (наименование организации)

о даче согласия на расторжение трудового договора с членом профсоюза
(должность) _____ (ФИО) _____ 201_ г. по п. 2 ч. 1 ст. 81
ТК РФ, обоснование и копии документов*:

1. *Копия приказа о сокращении штата (численности);*
2. *Копии штатных расписаний (действовавшее до сокращения и новое);*
3. *Копия предупреждения (уведомления) о предстоящем увольнении по п.2 ч.1 ст. 81 ТК РФ с предложением вакантных должностей;*
4. *Копия протокола заседания Комиссии по сокращению и заключения Комиссии о наличии (отсутствии) у работников преимущественного права оставления на работе;*
5. *Согласие работника на досрочное расторжение трудового договора;*
6. *Иные документы, подтверждающие законность его издания работодателем.*

На заседании комитета первичной профсоюзной организации
_____ " ____ " _____ 201_ г. на основании статей
(наименование организации)
82, 371, 373 ТК РФ (протокол заседания № ____) проверено соблюдение
работодателем действующих норм трудового законодательства, коллективного
договора, отраслевого соглашения при подготовке проекта приказа о
расторжении трудового договора с (должность) _____ ФИО _____
по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

Представленный работодателем проект приказа (распоряжения) о
расторжении трудового договора с (должность) _____

ФИО _____ в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ и приложенные к нему документы подтверждают (не подтверждают**) правомерность его принятия.

Проект соответствует (не соответствует) требованиям, установленным статьями _____ ТК РФ, пунктам _____ коллективного договора.

Проект приказа (распоряжения) учитывает (не учитывает) дополнительные обстоятельства, связанные с трудовой деятельностью работника _____ В

_____,
(наименование организации работодателя)
его квалификацией и производительностью труда, преимущественным правом оставления на работе.

На основании изложенного комитет первичной профсоюзной организации _____
(наименование первичной профсоюзной организации)

П О С Т А Н О В И Л:

дать согласие (не давать согласия) на расторжение трудового договора с

(должность, работника, наименование организации работодателя)
_____ с «__» _____ 20__ г.

(ФИО работника)
по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Председатель ППО

(наименование первичной профсоюзной организации)

(подпись)

(ФИО)

Выписку из протокола профсоюзного комитета организации получил.

«__» _____ 201__ г.

Руководитель _____

(подпись)

(расшифровка подписи)

«__» _____ 20__ г.

* перечень документов зависит от основания увольнения и является приблизительным.

** Основаниями для отказа в даче согласия на увольнения работника могут быть:

- Не учтено преимущественное право на оставление на работе;

- Не соблюдены сроки предупреждения работника, профсоюзного комитета;

Предложение работнику не всех вакантных должностей, имеющих в структурном подразделении, дороге, в том числе прием на подходящую работу в течение срока предупреждения других работников и др.

Приложение № 8
Вариант решения профсоюзного комитета о
невозможности дачи согласия на увольнение
работников

От _____ 201__ г. Исх. № _____
На № _____ от _____ 201__ г.

Генеральному директору

О невозможности дачи согласия профсоюзным комитетом ППО _____ на увольнение (перечень Ф.И.О) работников по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового Кодекса РФ

В ответ на Ваш запрос от ____. ____. 201__ г. № _____ профсоюзный комитет ППО _____ сообщает следующее.

«__»__ 20__ года профсоюзным комитетом было проведено заседание по вопросу дачи согласия на увольнение работников – членов профсоюза по сокращению численности или штата работников организации.

На заседании был рассмотрен проект приказа об увольнении работников , а так же представленные Вами дополнительные документы по этому вопросу.

В ходе рассмотрения указанных документов, профсоюзный комитет ППО _____ пришел к выводу, что представленных Вами документов недостаточно для дачи согласия на увольнение работников – членов профсоюза. А именно, Вы не представили новое штатное расписание (приказ), без которого мы не имеем возможности определить наличие вакантных должностей, которые могут быть предложены высвобождаемым работникам, а также установить тот факт, что с введением в действие нового штатного расписания должности, занимаемые работниками в настоящее время, действительно будут сокращены. Без нового штатного расписания (приказа) профсоюзный комитет не может установить правомерность (неправомерность) процедуры сокращения работников.

На основании изложенного профсоюзный комитет _____ не может дать согласие на увольнение _____.

Председатель ППО

ФИО

(наименование первичной профсоюзной организации)

(подпись)