

**Алтайская краевая организация
Общероссийского Профсоюза образования**



**ПОРЯДОК УЧЕТА
МОТИВИРОВАННОГО МНЕНИЯ
ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА
ПРИ ПРИНЯТИИ РЕШЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕМ
ПО СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫМ ВОПРОСАМ**

**ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ
БЮЛЛЕТЕНЬ**

**Барнаул
2016г.**

Уважаемые коллеги!

Участие работников и их представителей - профессиональных союзов - в управлении организацией является одной из форм социального партнерства в соответствии с ст. 27 Трудового кодекса Российской Федерации.

Право на участие работников в управлении организацией и его основные формы закреплены в гл. 8 Трудового кодекса РФ. На первое место законодатель ставит учет мотивированного мнения представительного органа работников - профсоюзного комитета - при принятии работодателем решений, затрагивающих социально-трудовые права работников.

В настоящем информационно-методическом бюллетене представлены перечень вопросов социально-трудового регулирования решаемых работодателем совместно с профсоюзным комитетом (далее - «профком»), порядок проведения учета мнения профкома и образцы соответствующих документов.

Надеемся, что сборник будет полезен в работе председателей первичных и местных профсоюзных организаций, руководителей, специалистов кадровых служб образовательных организаций.

*С уважением,
заместитель председателя Алтайской
краевой организации Профсоюза по
правовой работе, главный правовой
инспектор труда*

Н.М. Лыскова

Трудовой Кодекс РФ устанавливает порядок учета мотивированного мнения профкома для двух случаев:

при принятии локального нормативного акта (ст. 372 Трудового кодекса РФ);

при увольнении работников - членов профсоюза по пунктам 2, 3, 5 части 1 ст. 81 ТК РФ (ст. 373 Трудового кодекса РФ).

Коллективным договором образовательной организации может быть:

предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с профкомом,

расширен перечень оснований расторжения трудового договора с работниками по инициативе работодателя, которые производятся им с учетом мотивированного мнения профкома.

Локальные нормативные акты, принятые без соблюдения, предусмотренного Трудовым кодексом РФ порядка учета мнения профкома, являются недействительными (ст. 8 Трудового кодекса РФ).

ПОРЯДОК УЧЕТА МНЕНИЯ ПРОФКОМА ПРИ ПРИНЯТИИ ЛОКАЛЬНОГО НОРМАТИВНОГО АКТА

(статья 372 Трудового кодекса РФ)

До утверждения локального нормативного акта в окончательном варианте:

1. Работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в профком.

2. Профком не позднее 5-ти рабочих дней с момента получения проекта локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение в письменной форме.

3. Если мотивированное мнение профкома не содержит согласия с проектом локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель:

а) может согласиться с ним;

б) в случае несогласия обязан в течение 3-х дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профкомом.

4. При не достижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего:

а) работодатель вправе принять локальный нормативный акт;

б) профком имеет право начать процедуру коллективного трудового спора, либо обжаловать его в Государственную инспекцию труда или в судебных органах.

Государственная инспекция труда в течение одного месяца проводит проверку и, в случае выявления нарушения, выдает работодателю обязательное для исполнения предписание об отмене локального нормативного акта.

Образцы документов:

*В профком _____
(наименование образовательной организации)*

(дата: число, месяц, год)

Исходящий №

ОБРАЩЕНИЕ

о даче мотивированного мнения профкома при принятии локального нормативного акта

(Наименование организации работодателя) направляет проект (наименование локального нормативного акта) и обоснование к нему с приложением всех необходимых документов.

Прошу в течение 5-ти рабочих дней направить в письменной форме ваше мотивированное мнение по данному проекту (наименование локального нормативного акта).

Приложение на _____ листах.

Руководитель организации _____ (подпись, инициалы и фамилия)

ВЫПИСКА

из протокола заседания профсоюзного комитета

(наименование образовательной организации)

от «__» _____ г. № _____

Избрано в состав профкома: _____ чел.

Присутствовало: _____ чел.

СЛУШАЛИ: О даче мотивированного мнения по вопросу принятия работодателем (наименование проекта локального нормативного акта) в соответствии с обращением от (дата: число, месяц, года) № (номер).

ПОСТАНОВИЛИ: Согласно ст. 372 Трудового кодекса РФ, на основании проверки соблюдения работодателем всех действующих и предусмотренных трудовым законодательством, соглашениями, коллективным договором норм трудового права выразить следующее мотивированное мнение профкома:

1. Представленный проект (наименование проекта локального нормативного акта) и приложенные к нему документы, подтверждающие необходимость и законность издания данного локального нормативного акта работодателем соответствуют требованиям законодательства и коллективному договору.

2. Согласиться с принятием работодателем проекта (наименование проекта локального нормативного акта).

Председатель профкома _____ (подпись, инициалы, фамилия).

Мотивированное мнение (наименование профкома) от (дата: число, месяц, года) получил(а) (ФИО представителя работодателя) _____

(дата, число, месяц, год)

Если проект локального нормативного акта не соответствует требованиям Трудового кодекса РФ, иным федеральным законам, законам субъекта РФ, соглашениям, коллективному договору образовательного учреждения или у профкома имеются конкретные замечания и предложения по содержанию, срокам введения, порядку принятия локального нормативного акта, то профком принимает решение о невозможности принятия локального нормативного акта в предложенной редакции и дает развернутое мнение, в котором отражаются все замечания и предложения, а также их правовое обоснование.

ПОРЯДОК УЧЕТА МОТИВИРОВАННОГО МНЕНИЯ ПРОФКОМА ПРИ РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ

(статья 373 Трудового кодекса РФ)

При принятии решения о расторжении трудового договора с работником, являющимся членом профсоюза:

1. Работодатель направляет в профком проект приказа об увольнении и копии документов, являющихся основанием для принятия решения.

2. Профком в течение 7-ми рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. ***Мнение, не представленное в семидневный срок, или немотивированное мнение работодателем не учитывается.***

3. Если профком выразил несогласие с решением работодателя, он в течение 3-х рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

При не достижении общего согласия, работодатель по истечении 10-ти рабочих дней со дня направления в профком проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в Государственную инспекцию труда.

Государственная инспекция труда в течение 10-ти дней 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.

Это не лишает работника или представляющий его интересы профком права обжаловать увольнение непосредственно в суде.

Работодатель имеет право обжаловать в суде предписание Государственной инспекции труда.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения профкома.

Образцы документов:

*В профком _____
(наименование образовательной организации)*

(дата: число, месяц, год)

Исходящий №

ОБРАЩЕНИЕ
о даче мотивированного мнения профкома при
расторжении трудового договора по инициативе
работодателя

(Наименование организации - работодателя) направляет проект приказа о прекращении трудового договора с (Ф.И.О. работника полностью, должность, профессия, отдел, подразделение или место работы увольняемого работника) и обоснование по нему с приложением следующих документов (перечисляются все документы, служащие основанием для правомерности издания приказа). Прошу в течение 7-ми рабочих дней направить в письменной форме ваше мотивированное мнение по проекту приказа (распоряжения).

Приложение на _____ листах.

Руководитель организации __ (подпись, инициалы и фамилия)

ВЫПИСКА
из протокола заседания профсоюзного комитета

(наименование образовательной организации)

от «___» _____ г. № _____

Избрано в состав профкома: _____ чел.

Присутствовало: _____ чел.

СЛУШАЛИ: Об утверждении мотивированного мнения по вопросу издания работодателем (наименование проекта приказа работодателем) в соответствии с обращением от (дата: число, месяц, год) № (номер документа).

ПОСТАНОВИЛИ:

Согласно ст. 373 ТК РФ, на основании проверки соблюдения работодателем норм трудового права при подготовке проекта приказа (распоряжения) о прекращении трудового договора с (Ф.И.О. работника полностью, должность, профессия, отдел, подразделение или место работы увольняемого работника) выразить следующее мотивированное мнение:

1. Представленный проект (наименование проекта приказа (распоряжения) работодателем) и приложенные к нему документы, подтверждающие необходимость и законность его издания, соответствуют требованиям законодательства и коллективному договору и не нарушают условия индивидуального трудового договора работника учреждения.

2. Согласиться с принятием работодателем решения об издании приказа (распоряжения) о прекращении трудового договора с (Ф.И.О. работника полностью, должность, профессия, отдел, подразделение или место работы увольняемого работника) по п. _____ ст. _____ Трудового кодекса РФ.

Председатель профкома ____ (подпись, инициалы, фамилия).

Мотивированное мнение (наименование профоргана) от

(дата: число, месяц, год) получил(а) (ФИО представителя работодателя) (дата: число, месяц, год) _____.

Если проект приказа не соответствует требованиям Трудового кодекса РФ, не учитывает дополнительные обстоятельства, связанные с трудовой и общественной деятельностью работника в организации или у профкома имеются конкретные замечания и предложения по содержанию и порядку издания данного приказа, то профком принимает решение о невозможности принятия работодателем решения об издании приказа и дает развернутое мнение, в котором отражаются все замечания и предложения, а также их правовое обоснование.

Примерный образец представляемого профсоюзному комитету ПРОЕКТА ПРИКАЗА директора школы об увольнении работника - члена профсоюза или выборного профсоюзного органа:

Профсоюзный комитет
общеобразовательной
школы № 208

ПРОЕКТ ПРИКАЗА

Об увольнении В.П. Иванова

Иванова Валерия Петровна, учителя физики средней общеобразовательной школы № 208, уволить по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ 20 августа 2014 года в связи с сокращением численности или штата работников как не имеющего преимущественных прав на оставление на работе, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса РФ и коллективным договором.

Основание:

1. Локальные акты, подтверждающие фактическое сокращение численности или штата работников в учреждении.

2. Предупреждение В.П.Иванова не менее чем за два месяца персонально (под расписку) о предстоящем его увольнении 20 августа 2002 г. (документ прилагается).

3. Уведомление о предложенных ему имеющихся в школе вакантных должностях.

4. Уведомление в службу занятости о предстоящем увольнении В.П. Иванова.

Директор школы (подпись) _____ К.Б. Петров

М.П.

Примерная форма ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ работника об увольнении по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ (требование ст. 180 Трудового кодекса РФ)

Штамп школы
исх. № 70
20.06.14 г.

Учителю физики МБОУ
«Средняя общеобразовательная
школа № 208» г. Копейска

В.П. Иванову

**ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ
О ПРЕДСТОЯЩЕМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ**

Уважаемый Валерий Петрович!

Средняя общеобразовательная школа № 208 в связи с проведением мероприятий по сокращению численности или штата работников в соответствии с требованиями ст. 180 Трудового кодекса РФ предупреждает вас о предстоящем увольнении по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

Одновременно с предупреждением предлагаем имеющиеся вакансии в школе: лаборант, мастер производственного обучения, уборщик служебных помещений.

Директор школы (подпись) _____ К.Б.Сёмкин

Предупреждение получил 20.06.2014 г. _____
В.П. Иванов (подпись)

Примерная форма ПОДТВЕРЖДЕНИЯ ФАКТА ОТКАЗА от предложенных мест по трудоустройству (места по трудоустройству предлагаются в соответствии с требованиями ст. 180, ч. 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ).

АКТ*

о подтверждении факта отказа от предложенных мест по трудоустройству

20 июня 2014 г.

В присутствии В.П. Иванова, учителя физики, подтверждаем его отказ от предложенных мест по трудоустройству в связи с увольнением по п. 2 ч.1 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

В.П. Иванов, учитель физики, не принял предложений работодателя о трудоустройстве в школе лаборантом, мастером производственного обучения, уборщиком служебных помещений.

_____ К.И. Липатов (водитель)
(подпись)

_____ Е.А. Сотина (библиотекарь)
(подпись)

_____ В.Ф. Рыкова (учитель)
(подпись)

С актом ознакомлен _____ В.П. Иванов
(подпись) 20.06.14 г.

***Примечание:**

Акт составляется в случае, если увольняемый не оформляет отказ личным заявлением.

➤ При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможности расторжения трудовых договоров с работниками, в соответствии с пунктом 2 статьи 81 Трудового кодекса РФ работодатель обязан письменно сообщить выборному профсоюзному органу данной организации об этом *не позднее двух месяцев* до начала указанных мероприятий (до начала расторжения с работниками трудовых договоров), а в случае, если такое решение может привести к массовому увольнению работников, не позднее трех месяцев (критерии массового увольнения определяются в отраслевых и/или территориальных соглашениях) – ч. 1 ст. 82 Трудового кодекса РФ.

Директору
средней
общеобразовательной
школы №208

К.Б.Семкину

ВЫПИСКА

**из решения профсоюзного комитета средней
общеобразовательной школы № 208
о мотивированном мнении профкома
в связи с предполагаемым увольнением
М.И. Крупиной, лаборанта кабинета химии,
по п.2 ч. 1 ст.81 Трудового кодекса РФ**

(протокол №17 от 29.06.14 г.)

Избрано членов профкома - 7.

Присутствовали на заседании профкома - 7.

Профком рассмотрел проект приказа об увольнении М.И.

Крупиной по п. 2 ч.1 ст. 81 Трудового кодекса РФ и материалы (обоснование) к нему на заседании профкома 29 июня 2014 г. в присутствии зам. директора А.И.Василенко и увольняемой М.И. Крупиной.

В ходе проведения заседания профсоюзного комитета было выявлено, что работодателем нарушены требования действующего трудового законодательства, коллективного и индивидуального трудовых договоров в части:

- сроков предупреждения о предстоящем увольнении М.И. Крупиной. Предупреждение об увольнении по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ дано лишь за месяц до увольнения (ст. 180 Трудового Кодекса РФ установлено - не менее чем за два месяца до увольнения);

- не учтено наличие у М.И. Крупиной двоих несовершеннолетних детей и то, что в ее семье нет других работников с самостоятельным заработком.

Названные нарушения свидетельствуют, что у М.И. Крупиной есть преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников (ст. 179 Трудового кодекса РФ).

В соответствии со статьей 373 Трудового кодекса РФ профком решил:

1. Директору школы К.Б. Семкину учесть мотивированное заключение профкома о несогласии с предполагаемым увольнением Крупиной Марии Ивановны, лаборанта кабинета химии по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ (в связи с сокращением численности или штата работников).

Итоги голосования: «за» - 6, «против» -1, «воздержались» - нет.

Председатель профкома _____ Б.И.Романова

Выписку из протокола заседания профкома от 29 июня 2014 г. получил директор школы К.Б. Семкин _____

29 июня 2014 г. (подпись)

Вопросы правового регулирования трудовых отношений, решаемые работодателем при обязательном участии профсоюзного комитета образовательной организации

1. Заключение коллективного договора (участие профсоюзного комитета в разработке и его подписании, раздел II Трудового кодекса РФ).

2. Утверждение правил внутреннего трудового распорядка (письменное мнение профсоюзного комитета, ст. 190, 371, 372 Трудового кодекса РФ).

3. Образование и работа комиссии по трудовым спорам – КТС (инициатива создания и делегирование представителей работников – членов профсоюза в состав КТС (протокол заседания профсоюзного комитета), непосредственное участие в работе КТС, ст. 384 Трудового кодекса РФ).

4. Утверждение графика отпусков (письменное мнение профсоюзного комитета, ст. 123, 371, 372 Трудового кодекса РФ).

5. Разрешение коллективного трудового спора (инициирование и участие профсоюзного комитета в разрешении спора – ст. 398, 399, 402, 403, 404, 408, 410, 411 Трудового кодекса РФ).

6. Привлечение к дисциплинарной ответственности, перевод на другую работу, увольнение по инициативе работодателя за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который предусмотрено увольнение с работы, уполномоченных профсоюзным комитетом представителей работников, участвующих в коллективных переговорах, в период их ведения (предварительное согласие профсоюзного комитета – ст. 39 Трудового кодекса РФ).

7. Привлечение к дисциплинарной ответственности, перевод на другую работу, увольнение по инициативе работодателя уполномоченных профсоюзным комитетом представителей работников, участвующих в разрешении коллективного трудового спора, в период его разрешения (предварительное согласие профсоюзного комитета – ст. 405 Трудового кодекса РФ).

8. Привлечение к дисциплинарной ответственности, перевод на другую работу, увольнение по инициативе работодателя уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда (предварительное согласие профсоюзного комитета – ст. 25 Федерального Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9. Снятие дисциплинарного взыскания до истечения срока его действия (ходатайство профсоюзного комитета – ст. 194 Трудового кодекса РФ).

10. Увольнение работников - членов профсоюза по п. 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ (письменное мотивированное мнение профсоюзного комитета – ст. 82, 373 Трудового кодекса РФ).

11. Увольнение не освобожденных от основной работы председателя профсоюзного комитета, его заместителей (в том числе в течение 2-х лет после окончания их полномочий), председателей выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений, его заместителей по п. 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ (письменное мотивированное мнение профсоюзного комитета – ст. 82, 373 Трудового кодекса РФ и предварительное согласие вышестоящего профсоюзного органа – ст. 374, 376 Трудового кодекса РФ).

12. Принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений (письменное мнение профсоюзного комитета – ст. 180, 371, 372 Трудового кодекса РФ).

13. Определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (письменное мнение профсоюзного комитета – ст. 196, 371, 372 Трудового кодекса РФ).

14. Исчисление стажа непрерывной преподавательской работы для предоставления педагогическим работникам, работающим в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года

(согласование с профсоюзным комитетом – ч 2 п. 4 Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года, утвержденного приказом Минобразования России от 07.12.2000 г. № 3570).

15. Составление графиков сменности, установление порядка введения суммированного учета рабочего времени (письменное мнение профсоюзного комитета, ст. 103, 104, 190, 371, 372 Трудового кодекса РФ).

16. Привлечение работников с их письменного согласия к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (письменное мнение профсоюзного комитета, ст. 113, 371, 372 Трудового кодекса РФ).

17. Привлечение работников с их письменного согласия к сверхурочным работам (письменное мнение профсоюзного комитета, ч. 3 ст. 99, 371, 372 Трудового кодекса РФ).

18. Разделение рабочего дня на части (письменное мнение профсоюзного комитета, ст. 105, 371, 372 Трудового кодекса РФ).

19. Введение или отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев (письменное мнение профсоюзного комитета, ч. 5, 7 ст. 74, 371, 372 Трудового кодекса РФ).

20. Принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (письменное мнение профсоюзного комитета, ст. 162, 371, 372 Трудового кодекса РФ).

21. Утверждение формы расчетного листка (письменное мнение профсоюзного комитета, ч. 2 ст. 136, 371, 372 Трудового кодекса РФ).

22. Принятие локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда (письменное мнение профсоюзного комитета, ч. 4 ст. 135, 371, 372 Трудового кодекса РФ).

23. Установление конкретных размеров повышения оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или)

опасными условиями труда и иными особыми условиями труда (письменное мнение профсоюзного комитета, ч. 3 ст. 147, 371, 372 Трудового кодекса РФ).

24. Установление конкретных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время (письменное мнение профсоюзного комитета, ч. 3 ст. 154, 371, 372 Трудового кодекса РФ).

25. Аттестация работников:

- установление порядка проведения аттестации локальным нормативным правовым актом организации (письменное мнение профсоюзного комитета, ч. 2 ст. 81, 371, 372 Трудового кодекса РФ),

- работа в составе аттестационной комиссии представителя профсоюзного комитета, определенного решением профкома, – п. 7 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Минобрнауки РФ от 7 апреля 2014 г. N 276, п. 5 Положения о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности научно-педагогических работников, утвержденного приказом Минобрнауки РФ от 06.08.2009 г. № 284.

26. Работа комитетов (комиссий) по охране труда:

– инициатива создания и делегирование представителей профсоюзного комитета в ее состав на основании решения профкома (ст. 218 Трудового кодекса РФ),

- учет мнения профсоюзного комитета при принятии работодателем Положения о комитете (комиссии) по охране труда – п. 6 Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2006 г. N 413.

27. Разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников (письменное мнение профсоюзного комитета, абз. 21 ч. 2 ст. 212, 371, 372 Трудового кодекса РФ).

28. Создание комиссий по расследованию несчастных случаев (делегирующие представители профсоюзного комитета в состав комиссии на основании решения профкома – ст. 229 Трудового кодекса РФ).

29. Расследование несчастных случаев (участие представителей профкома в работе комиссии по расследованию несчастных случаев).

Сборник подготовлен заместителем председателя Алтайской краевой организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ по правовой работе, главным правовым инспектором труда Лысиковой Натальей Михайловной – тел. 8 (3852) 63-96-96, г. Барнаул, 23, Дом Союзов, офис 302.