

## **«Роль профсоюзного комитета при принятии локальных нормативных актов».**

27.08.2015г.

г.Набережные Челны

В соответствии со ст.371 ТК РФ работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение профсоюзного комитета.

**(показываем слайд №1)**

Например:

- при сокращении численности или штата сотрудников,
- при составлении графика ежегодно оплачиваемых отпусков,
- при утверждении Правил внутреннего трудового распорядка,
- при установлении графиков сменности, расписаний занятий, уроков.

При этом в некоторых ситуациях порядок согласования решений работодателя с профсоюзным комитетом в законодательстве не установлен (ст. 101, ч. 4 ст. 135, ч. 2 ст. 153, ст. 159, ч. 2 ст. 221 ТК РФ). В таком случае работодатель вправе самостоятельно определить порядок учета мнения профсоюзного комитета и отразить его в локальном нормативном документе (например, в коллективном договоре).

**Порядок учета мнения профсоюзного комитета при принятии локальных нормативных актов включает в себя несколько этапов.**

**(Показываем слайд №2)**

Сначала работодатель направляет в профсоюзный комитет: проект локального нормативного акта (например, Положение об оплате труда, коллективный договор), указывая обоснование к проекту.

Обоснование можно представить, например, в виде сопроводительного письма. Сопроводительное письмо составляют в произвольной форме.

**(Показываем слайд №3)**

Профсоюзный комитет должен рассмотреть проект локального нормативного акта и выработать по нему мотивированное мнение в письменной форме. В мотивированном мнении может быть 3 вида предложения:

- 1) согласие с предложенным проектом;
- 2) предложения по его совершенствованию;
- 3) отрицательное мнение по проекту.

Мотивированное мнение профсоюзный комитет должен направить работодателю не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта.

Такой порядок предусмотрен в части 2 статьи 372 Трудового кодекса РФ.

В целях соблюдения сроков и устранения возможных разногласий зарегистрируйте сопроводительное письмо, мотивированное мнение в журналах учета входящей и исходящей корреспонденции.

### **Положительное мотивированное мнение**

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

### **Отрицательное мотивированное мнение**

Если мотивированное мнение профсоюзного комитета отрицательное либо содержит предложения по усовершенствованию локального акта, то в указанном документе профсоюз должен обосновать свою позицию и дать заключение по представленному проекту документа. В этом случае работодатель может согласиться или не согласиться с мотивированным мнением профсоюзного комитета.

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

Если работодатель не согласен с позицией профсоюзного комитета, то он должен провести дополнительные консультации с профсоюзом в целях достижения оптимального решения. Это нужно сделать в течение трех дней после получения мотивированного мнения. Если в результате консультаций разногласия не устранены, то оформляется протокол разногласий.

**(Показываем слайд №4)**

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

Об этом говорится в частях 3 и 4 статьи 372 Трудового кодекса РФ.

## **Учет мнения профсоюзного комитета при расторжении трудовых договоров по инициативе работодателя.**

Учесть мнение профсоюза нужно, если работодатель по своей инициативе увольняет сотрудников, являющихся его членами.

**(Показываем слайд №5)**

Порядок учета мнения профсоюзного комитета заключается в следующем.

Организация направляет в профсоюзный комитет проект приказа об увольнении и копии документов, являющихся основанием для принятия данного решения (например, копию протокола аттестационной комиссии – при увольнении в связи с несоответствием сотрудника занимаемой должности) (ч. 1 ст. 373 ТК РФ).

По результатам рассмотрения документов профсоюзный комитет в **течение семи рабочих дней** составляет мотивированное мнение в письменной форме и направляет его работодателю (ч. 2 ст. 373 ТК РФ).

### **Согласие профсоюза на увольнение**

Если профсоюз согласен с проектом приказа об увольнении, то организация вправе уволить сотрудника не позднее одного месяца со дня получения положительного мотивированного мнения (ч. 5 ст. 373 ТК РФ).

### **Несогласие профсоюза с увольнением**

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

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

Об этом говорится в частях 3 и 4 статьи 373 Трудового кодекса РФ.

### **Заключительная часть.**

Только основываясь на законе и знании правовых норм, профсоюзный комитет сможет выстраивать эффективную работу по защите социально - трудовых прав членов Профсоюза. Председателю профкома надо быть компетентным в вопросах трудового законодательства, в связи с этим, что особое место в мотивации занимает правозащитная работа. Для этого:

1. Знать свои права и уметь вступать в переговоры с руководителем в целях улучшения условий труда работников.

2. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде, защита членов профсоюза от незаконных взысканий и увольнений.

3. Председателю профкома, всем членам профкома знать порядок учета мотивированного мнения профкома, выражать свое мнение грамотно, компетентно, мотивированно, с необходимыми аргументами, письменно и в установленные сроки.

Правовой инспектор труда  
Набережно-Челнинской городской  
профсоюзной организации  
работников образования

Саяхова А.Р.