

С учетом мнения Профсоюза

В соответствии со ст. 8, 371, 372, 373 Трудового кодекса РФ работодатель при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, учитывает мнение представительного органа работников.

Коллективным договором может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников (профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации).

Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором либо принятые без учета мнения (согласования) представительного органа работников, являются недействительными и не подлежат применению с момента их принятия.

В соответствии с Трудовым кодексом РФ учет мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации требуется относительно следующих решений:

- в случае сокращения численности или штата работников организации работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ч. 1 ст. 82 ТК РФ).
- **увольнение работников, являющихся членами профсоюза в случаях:**
 - сокращения численности или штата работников;
 - недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от профкома) (ч. 2 ст. 81 и ч. 3 ст. 82 ТК РФ);
 - неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он не имеет дисциплинарного взыскания.

Пояснение для профкома: он может настаивать на том, чтобы в коллективном договоре был установлен иной порядок обязательного участия выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя (ст. 81 и ст. 82 ТК). Правильнее всего, если увольнение персонала по инициативе работодателя почти во всех случаях будет рассматриваться по согласованию с выборным профсоюзным органом, так как под увольнение работников могут подвести специально.

- о привлечении работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч.3 ст.99;
- в случае составления графиков сменности, которые, как правило, являются приложением к коллективному договору (ч. 3 ст. 103 ТК РФ);
- о разделении рабочего дня на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (ст.105);

- о привлечении к работам в праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч.5 ст.113;
- установление порядка и условий предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков (ч. 2, ст. 116 ТК РФ);
- об утверждении графика отпусков (ст.123);
- о введении системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу (ст.135);
- об утверждении формы расчетного листка (ст.136);
- об установлении различных систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок (ст.144);
- об установлении конкретных размеров повышения оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст.147);
- об установлении конкретных размеров заработной платы в ночное время (ст.154);
- о введении и применении систем нормирования труда (ст.159);
- о принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст.162);
- о введении мер, предотвращающих массовые увольнения работников (ст.180);
- об утверждении правил внутреннего трудового распорядка организации (ст.190);
- снятие в течение года дисциплинарного взыскания с работника - по ходатайству профкома (ч. 2 ст. 194 ТК РФ);
- рассмотрение работодателем заявления профкома о нарушении руководителем структурного подразделения, его заместителем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора (ч.1 ст. 195 ТК РФ);
- об определении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышении квалификации работников, утверждении перечней необходимых профессий и специальностей (ст.196);
- реализация основных направлений государственной политики в области охраны труда обеспечивается согласованными действиями работодателя и уполномоченных работниками представителей от профсоюзного комитета (ч. 2, ст. 210 ТК РФ);
- решение об увольнении по инициативе работодателя председателя и заместителей председателей профкомов, в том числе структурных подразделений не ниже цеховых, не освобожденных от основной работы - только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ч. 1, ст. 374 ТК РФ);
- рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам и в судах (ст. 388 и ст. 391 ТК РФ);

Отказ работодателя учесть мнение профкома при принятии им локальных нормативных актов является основанием для начала коллективного трудового спора (ст. 398 ТК РФ).

По решению работодателя могут приниматься и другие локальные нормативные акты, например положение о комиссии по трудовым спорам и т.д.

Итак, далее рассмотрим 5 основных документов, которые в обязательном порядке до введения их в действие должны быть согласованы с профсоюзным органом или представителем трудового коллектива организации.

1. График отпусков

В графике отпусков работодатель определяет, когда сотрудники будут отдыхать. Компания планирует только ежегодные и дополнительные отпуска. В график отпусков не включают отпуска без сохранения заработной платы, учебные и по уходу за ребенком.

Трудовой кодекс указывает только на крайний срок, когда утверждать график, – не позднее чем за две недели до нового календарного года. Поэтому компания вправе утвердить график и раньше. На утверждаемом графике отпусков проставляйте отметку о согласовании документа с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст. 123 ТК). Если его нет, рекомендуем сделать отметку: «На момент утверждения графика отпусков представительный орган работников отсутствует».

2. Правила внутреннего трудового распорядка

Правила внутреннего трудового распорядка – обязательный локальный акт, который компания утверждает с учетом мнения представительного органа работников (ст. 190 ТК). До утверждения акта работодатель направляет его проект в профсоюз. Он обязан представить мотивированное мнение в течение пяти рабочих дней.

Когда мнение профсоюза отрицательное либо содержит предложения по документу, работодатель соглашается с поправками или в трехдневный срок проводит с выборным органом консультацию. Если разногласия не устранили, то стороны оформляют протокол разногласий. Работодатель вправе утвердить локальный акт, даже если стороны не достигли единого мнения. В этом случае профсоюз может обжаловать документ в трудовой инспекции или суде (ст. 372 ТК).

3. Программа и инструкция проведения вводного инструктажа по охране труда

При приеме на работу новых работников работодатель обязан проводить вводный инструктаж по охране труда. Для этого компания разрабатывает программу и инструкцию проведения вводного инструктажа по охране труда. Принимать их необходимо с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Если его нет, то согласовывать документы нужно с другим уполномоченным работниками органом (абз. 23 ч. 2 ст. 212 ТК).

В программе работодатель отражает план по проведению вводного инструктажа с работниками. На ее основании компания создает подробную инструкцию. В ней описывает деятельность компании, вредные и опасные производственные факторы, льготы и компенсации, средства индивидуальной и коллективной защиты и др.

4. Приказ о сокращении

Известить профсоюз о сокращении работодатель обязан дважды. Уведомить следует профсоюз вне зависимости от того, подпадают под сокращение члены профсоюза или нет. Вначале компания письменно сообщает выборному органу первичной профсоюзной организации о предстоящем сокращении и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее чем за два месяца

или в другой установленный срок (ч. 1 ст. 82 , 292, 296 ТК).

Второй раз компания получает мотивированное мнение выборного органа об увольнении работников – членов профсоюза (ч. 2 ст. 82 ТК). Поэтому в первом случае вы только сообщили в профсоюз о возможном увольнении в связи с сокращением, а во втором – запрашиваете мнение насчет увольнения конкретного члена профсоюза.

Уволить члена профсоюза можно не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения (ч. 5 ст. 373 ТК).

5. Расчетный лист

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме всех сотрудников о составных частях выплаты. Для этого компания обязана разработать форму расчетного листа, согласовать и утвердить ее с выборным представительным органом (ст. 136, 372 ТК).

В расчетном листе отразите, за какой период выплачиваете заработную плату. Включите в документ все начисления: оплату отпуска, суммы по больничному листу, премии, различные виды доплат, надбавок, денежную компенсацию за нарушение срока выплаты зарплаты и др. Также в форме расчетного листа отразите удержания: НДФЛ, алименты и пр. Итоговой строчкой в расчетном листе должна быть информация об общей денежной сумме, которую получит сотрудник. Расчетные листы выдавайте только тем, с кем заключили трудовой договор. По договорам гражданско-правового характера такой документ не делаете. Расчетные листы вы можете оформлять на бумаге и в электронном виде (письмо Минтруда от 21.02.2017 № 14-1/ООГ-1560).

Порядок учета мнения представительного органа работников (профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации) при принятии локальных нормативных актов определен ст.372 Трудового кодекса РФ.

Работодатель перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснование по нему в профсоюзный комитет, представляющий интересы всех или большинства работников.

Профсоюзный комитет не позднее 5 рабочих дней с момента получения проекта локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае, если мотивированное мнение профсоюзного комитета не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение 3 дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профсоюзным комитетом.

При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель вправе принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован первичной профсоюзной организацией в государственную инспекцию труда или в суд, а профсоюзный комитет имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в соответствии с гл. 61 Трудового кодекса РФ.

Государственная инспекция труда при получении жалобы обязана в течение 1 месяца со дня получения жалобы провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта, обязательное для исполнения.