 ФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Правовое управление e-mail: pravotdel@proftat.ru

 **РОЛЬ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

 **В ТРУДОВОМ КОДЕКСЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**![C:\Users\MingaleevaGT\Pictures\profsoyuz_2013-11-13-5[1].jpg]()**

**УЧАСТИЕ ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРИ ПРИНЯТИИ ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ**

 Казань 2018 год

***Согласно статьи 371*** ***Трудового кодекса Российской Федерации в деятельности организации существует ряд ситуаций, когда работодатель принимает решения с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Все ситуации законодательно закреплены и их можно разделить на два раздела.***

***Первый раздел – это расторжение трудовых договоров по инициативе работодателя (по трем основаниям, статья 82 Трудового кодекса Российской Федерации).***

***Второй раздел – это принятие локальных нормативных актов (статья 8 Трудового кодекса Российской Федерации).***

 ***В данной брошюре рассматриваются ситуации и процедура принятия локальных нормативных актов с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.***

***Настоящие рекомендации носят практический характер и будут полезны профсоюзному активу, членам профсоюза и работодателям***.

**УЧАСТИЕ ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ[[1]](#footnote-1) ПРИ ПРИНЯТИИ ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ**

 ПОНЯТИЕ ЛОКАЛЬНОГО НОРМАТИВНОГО АКТА

 В соответствии со статьей 8 Трудового кодекса Российской Федерации, **локальные нормативные акты (ЛНА) – документы**, содержащие нормы трудового права, которые принимает работодатель в пределах своей компетенции в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

Локальные нормативные акты:

***Приказ*** *– издается руководителем  для решения основных и оперативных задач.*

***Положение****– устанавливает  порядок, процедуру, правила ,реализации организацией какого-либо из своих правомочий или правовой статус органа управления организацией.*

***Инструкция****– устанавливает правила, указания или руководства, устанавливающие порядок и способ выполнения чего – либо.*

***Правила****– регламентируют порядок деятельности организации.*

 ЛНА принимаются работодателем в виде положений, приказов, правил, инструкций и т.д., они в дополнение и развитие законов и иных нормативных правовых актов регламентируют трудовые отношения между работодателем и работниками и носят обязательный характер.

 Работодатель принимает ЛНА, когда его к этому обязывают законы, иные нормативные правовые акты, соглашения, коллективный договор. Такие случаи предусмотрены Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ).

Требования к локальным нормативным актам

К общим требованиям, которые установлены ТК РФ к ЛНА можно отнести следующие:

* нормы ЛНА не должны ухудшать положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями;
* ЛНА должны быть доведены до сведения работника под роспись;
* ЛНА носят обязательный характер. За неисполнение их положений работника можно привлечь к дисциплинарной ответственности, а работодателя – к административной.

ЛНА, ПРИНИМАЕМЫЕ С УЧЕТОМ МНЕНИЯ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ

Перечень ЛНА, принимаемых с учетом мнения представительного органа работников, установлен ТК РФ, но содержится в разных статьях и их поиск часто вызывает затруднения. Более того, некоторые нормы могут быть установлены как ЛНА, так и коллективным договором. Учет мнения представительного органа работников по статье 372 ТК РФ осуществляется, только в случае, если принимается ЛНА, если нормы принимаются не ЛНА, а коллективным договором, то учет мнения представительного органа работников не осуществляется, так как порядок разработки и принятия коллективного договора установлен главой 7 ТК РФ.

Приводим полный перечень случаев, когда работодатель должен принимать ЛНА с учетом мнения представительного органа работников.

 **В**ведение и отмена режима неполного рабочего времени (статья 74 ТК РФ).

 **У**становление порядка проведения аттестации работников (статья 81 ТК РФ).

**П**ривлечение работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных статьей 99 ТК РФ.

**П**еречень должностей работников с ненормированным рабочим днем. Перечень может быть установлен не только ЛНА, но и коллективным договором. (статья 101 ТК РФ)

**Р**азделение рабочего дня на части (статья 105 ТК РФ).

**Р**азмер и порядок выплаты дополнительных вознаграждений за праздничные дни, в которые работники не привлекались к работе. Размер и порядок может быть определен как ЛНА, так и коллективным договором (статья 112 ТК РФ).

**П**ривлечение работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных статьей 113 ТК РФ.

**П**орядок и условия предоставления дополнительных отпусков для работников за счет средств работодателя. Порядок и условия может быть определен как ЛНА, так и коллективным договором (статья 116 ТК РФ).

**У**тверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ).

**У**становление системы оплаты труда, системы премирования в организации и т.д. Система оплаты труда может быть установлена как ЛНА, так и коллективным договором (статья 135 ТК РФ).

**У**тверждение формы расчетного листка статья 136 ТК РФ.

**У**становлениесистемы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений. Система оплаты труда может быть установлена как ЛНА, так и коллективным договором (статья 144 ТК РФ).

**К**онкретные размеры повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. Размеры повышенной оплаты труда могут быть установлены как ЛНА, так и коллективным договором (статья 147 ТК РФ).

**К**онкретные размеры доплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни. Размеры доплат могут быть установлены как ЛНА, так и коллективным договором (статья 153 ТК РФ).

**К**онкретные размеры заработной платы за работу в ночное время. Размеры заработной платы могут быть установлены как ЛНА, так и коллективным договором (статья 154 ТК РФ).

**П**орядок применения систем нормирования труда. Порядок применения может быть установлен как ЛНА, так и коллективным договором (статья 159 ТК РФ).

**В**ведение, замена и пересмотр норм труда (статья 162 ТК РФ).

**П**равила внутреннего трудового распорядка, в случае, если утверждается локальным актом, а не коллективным договором **(**статья 190 ТК РФ).

**Ф**ормы подготовки и дополнительного профессионального образования, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (статья 196 ТК РФ).

**П**равила и инструкции по охране труда (статья 212 ТК РФ).

**У**становление норм бесплатной выдачи работникам спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (статья 221 ТК РФ).

**П**орядок применения вахтового метода (статья 297 ТК РФ).

**Г**рафик работы на вахте (статья 301 ТК РФ).

**Р**азмер и порядок выплаты надбавки за вахтовый метод работы. Размер и порядок выплаты надбавки может быть установлен как ЛНА, так и коллективным договором (статья 302 ТК РФ).

**Р**азмер, условия и порядок 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. Размер и порядок выплаты компенсации может быть установлен как ЛНА, так и коллективным договором (статья 325 ТК РФ).

 **Р**азмер, условия и порядок компенсации расходов, связанных с переездом, лицам, работающим у работодателей, не относящихся к бюджетной сфере, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Размер и порядок компенсации расходов может быть установлен как ЛНА, так и коллективным договором (статья 326 ТК РФ).

**ЭТО ВАЖНО!**

 Принятие иных локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников может быть установлено коллективным договором, соглашениями.

Кроме того, в ряде случаев ТК РФ предусматривается участие представительного органа работников при решении целого комплекса социально-трудовых вопросов, в частности:

* Возможность досрочного снятия с работника дисциплинарного взыскания по ходатайству представительного органа работников (статья 194 ТК РФ).
* Создание комитета (комиссии) по охране труда статья 218 ТК РФ.
* Для расследования несчастного случая на производстве в организации работодатель незамедлительно создает комиссию в составе не менее трех человек. В состав комиссии включаются специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя, представители работодателя, представители профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа, уполномоченный по охране труда.

Результаты расследования несчастных случаев на производстве рассматриваются работодателем с участием профсоюзного органа данной организации для принятия решений, направленных на профилактику несчастных случаев на производстве (статья 229 ТК РФ).

ПРОЦЕДУРА УЧЕТА МОТИВИРОВАННОГО МНЕНИЯ

ПРИ ПРИНЯТИИ ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ

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

1. Работодатель направляет проект ЛНА и обоснование по нему в представительный орган работников.

2. Рассмотрение проекта ЛНА проводится на заседании представительного органа работников, где должны быть изучены все представленные документы и выработано аргументированное решение.

3. Представительный орган работников в течение пяти рабочих дней обязан дать мотивированный ответ работодателю.

 В случае если представительный орган работников выразил несогласие с проектом ЛНА, либо содержит предложения по его совершенствованию, то работодатель может согласиться с мнением представительного органа работников и утвердить ЛНА в редакции, предложенной представительным органом работников, либо в течение 3-х дней после получения указанного мнения работодатель проводит дополнительные консультации с представительным органом работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При не достижении согласия в ходе переговоров по проекту ЛНА между представительным органом работников и представителем работодателя составляется протокол разногласий, в котором отражаются позиции сторон.

После подписания указанного протокола работодатель вправе принять ЛНА самостоятельно, а представительный орган работников имеет право защитить права сотрудников и обжаловать принятый документ в государственной инспекции по труду или суде (ч. 3, 4 статья 372 ТК РФ). Одновременно представительный орган работников имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном ТК РФ (глава 61).

В случае если будут выявлены нарушения трудового законодательства, государственная инспекция по труду выдает работодателю предписание об отмене ЛНА, которое является обязательным для исполнения (статья 372 ТК РФ).

ОСОБЕННОСТИ УЧЕТА МНЕНИЯ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ ПРИ ПРИНЯТИИ ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ

При взаимодействии работодателя с представительным органом работников следует иметь в виду, что необходимо учитывать мнение только того представительного органа работников, который **представляет интересы всех или большинства работников** (ч. 1 статья 373 ТК РФ).

 **ВАЖНО!**

 Локальные нормативные акты, принятые без учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению.

 В таких случаях применяется трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения (ч. 4 статья 8 ТК РФ).

**Примерный образец Обращения работодателя к выборному органу первичной профсоюзной организации при принятии локального нормативного акта ст. 372 ТК РФ**

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г. №\_\_\_\_\_\_\_

ОБРАЩЕНИЕ

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

наименование организации

направляет проект локального нормативного акта (Положение, приказ, порядок и др.) и обоснование по нему, в соответствии со статьей 372 с приложением следующих документов:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(перечисляются все прикладываемые документы, служащие основанием для правомерности издания приказа, распоряжения)

 Прошу не позднее пяти рабочих дней направить в письменной форме мотивированное мнение по проекту данного акта.

 Приложение на \_\_\_\_\_\_ листах.

Представитель работодателя \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (подпись) (фамилия и инициалы)

Примечание: обращение печатается на фирменном бланке организации и должно регистрироваться с указанием исходящего номера и даты.

**Примерный образец Мотивированного мнения по проекту локального нормативного акта**

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г. №\_\_\_\_\_\_\_

ВЫПИСКА ИЗ РЕШЕНИЯ

о мотивированном мнении выборного органа первичной профсоюзной организации\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (наименование выборного органа профсоюзной организации)

 Первичная профсоюзная организация\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (наименование органа первичной профорганизации)

рассмотрев полномочным составом Обращение работодателя № \_\_\_ от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_ г. по проекту локального нормативного акта и обоснование по нему на заседании «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_20 \_ г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ на основании ст. 372 Трудового кодекса РФ

 (наименование профоргана)

утвердила следующее мотивированное мнение:

**МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование выборного органа первичной профорганизации)

по проекту\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование проекта локального нормативного акта)

 Представленный работодателем проект локального нормативного акта в соответствии со ст. 372 Трудового кодекса РФ и приложенные к нему документы подтверждают (не подтверждают) правомерность его принятия.

 Проект локального нормативного акта соответствует (не соответствует) требованиям, установленным Трудовым кодексом РФ, иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права, коллективного договора, не нарушает (нарушает) условий трудового договора работника.

 На основании изложенного \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ считаем

 (наименование профоргана)

возможным (невозможным) принятие работодателем локального нормативного акта \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Председатель профоргана\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (подпись, печать) (Ф.И.О.)

Мотивированное мнение профоргана \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_ получил(а) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (Ф.И.О. представителя работодателя)

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_ г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (подпись)

1. далее - представительный орган работников [↑](#footnote-ref-1)