**Методические рекомендации по подготовке мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов**

Трудовой кодекс РФ (далее – ТК РФ) закрепляет обязанность работодателя принимать отдельные решения с учетом мнения представительного органа работников.

Так, ст. 8 ТК РФ предусматривает, что в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, работодатель при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, учитывает мнение представительного органа работников.

В том случае, если закон требует от работодателя при принятии локального нормативного акта организации соблюдения порядка учета мнения представительного органа работников, такое требование должно быть неукоснительно исполнено. В противном случае локальный акт, принятый работодателем с нарушением этой процедуры, согласно ч. 4 ст.8 ТК РФ, является недействительным.

В соответствии с частью 3 ст. 8 ТК РФ коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено, что принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется по согласованию с представительным органом работников.

В этом случае для того, чтобы локальный нормативный акт организации был признан легитимным, необходимо, чтобы первичная профсоюзная организация не просто высказала свое мотивированное мнение, а согласилась, т.е. выразила письменное согласие с решением работодателя о необходимости, законности и целесообразности принятия данного локального акта в предложенной работодателем редакции. В противном случае такой локальный нормативный акт будет признан недействительным (ч. 4 ст. 8 ТК РФ).

***Важно!*** *Нормы ТК РФ (статьи 123, 190, 136, 153 и т.д.), обязывающие работодателя принимать локальные нормативные акты с учетом мнения представительного органа работников, а также выборного органа ППО, носят* ***императивный характер независимо от членства****.*

*В соответствии с ч.1 ст. 372 ТК РФ работодатель перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы* ***всех или большинства работников****.*

*Учитывая, что первичная профсоюзная организация ОАО «Российские железные дороги» РОСПРОФЖЕЛ объединяет большинство работников ОАО «РЖД», работодатель обязан запрашивать мотивированное мнение выборного органа данной организации по проектам локальных нормативных актов в случаях, установленных трудовым законодательством.*

*Первичные профсоюзные организации РОСПРОФЖЕЛ железных дорог, а также структурных подразделений ОАО «РЖД» являются структурными подразделениями ППО ОАО «РЖД» РОСПРОФЖЕЛ и имеют право выражать мотивированное мнение по проектам локальных нормативных актов структурных подразделений ОАО «РЖД», действующих в границах железной дороги.*

*Кроме того, в соответствии с Постановлением Президиума ЦК РОСПРОФЖЕЛ от 27.05.2011 г. № 1.70 выработка мотивированного мнения при рассмотрении локальных нормативных актов структурных подразделений ОАО «РЖД», действующих в границах железной дороги, является функцией первичных профсоюзных организаций РОСПРОФЖЕЛ железных дорог и структурных подразделений ОАО «РЖД».*

*В соответствии с п. 11.19 Коллективного договора ОАО «РЖД» на 2023-2025 гг. Профсоюз обязан участвовать в нормотворческой деятельности Работодателя в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством РФ.*

*Согласно п. 10.3.2 Отраслевого соглашения по организациям железнодорожного транспорта на 2023-2025 гг. Профсоюз в соответствии с законодательством РФ осуществляет защиту экономических и профессиональных интересов Работников, контроль за соблюдением нормативных правовых актов Российской Федерации, нормативных документов, содержащих нормы трудового права, условий коллективных договоров Организаций, оказывает Работникам (при необходимости) бесплатную юридическую помощь.*

*В связи с этим, отсутствие в структурных подразделениях ОАО «РЖД» членов Профсоюза не может являться причиной для отказа в выражении мотивированного мнения по проектам локальных нормативных актов работодателя.*

Следует отметить, что законодатель ставит необходимость учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в зависимость от двух следующих условий.

Во-первых, акты или решения, при принятии которых необходимо учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации, должны содержать нормы трудового права, т.е. создавать, изменять или прекращать трудовые правоотношения.

Во-вторых, учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации требуется только в случаях, определенных законодательством, локальными актами организации или коллективным договором.

ТК РФ подробно регламентирован порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

Такой порядок закреплен в ст. 372 ТК РФ и не может быть произвольно изменен или проигнорирован работодателем. Условно его можно подразделить на следующие этапы:

**I этап.** В соответствии со ст. 372 ТК РФ работодатель в предусмотренных законодательством случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников данного работодателя.

Как определено п. 6.5.29. Устава Профсоюза, именно профком выражает мнение (в некоторых случаях – согласовывает) при принятии работодателем (его представителем) локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, а также при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ, законами, коллективным договором, соглашениями и иными актами.

Следует особо обратить внимание на два важных обстоятельства: во-первых, работодатель обязан представить разработанный проект локального нормативного акта, и, во-вторых, вместе с проектом необходимо направить обоснование, как необходимости его принятия, так и содержащихся в нем положений.

Примерный текст такого документа, который направляется на бланке организации, может выглядеть следующим образом:

"\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

В профсоюзный комитет

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

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

(наименование выборного органа первичной профсоюзной организации)

№ \_\_\_\_

Запрос

мотивированного мнения первичной профсоюзной организации

в соответствии со [ст. 372](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=93631;fld=134;dst=1292) 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 пояснительная записка 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 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(подпись) (расшифровка подписи)

Обращение работодателя должно быть зарегистрировано в профсоюзной организации как входящий документ с указанием даты поступления и присвоенного номера.

1. **этап.** Следующий этап процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (далее – профкома, профсоюзного комитета) – рассмотрение проекта локального нормативного акта на заседании профсоюзного комитета. Закон отводит на это пять рабочих дней, отсчет которых начинается на следующий день после получения запроса от работодателя.

В этот период необходимо организовать изучение всех представленных документов, при необходимости получить консультации специалистов, организовать заседание, на котором будет утвержден документ, отражающий мотивированное мнение профкома. В мотивированном мнении могут быть выражены согласие на принятие локального акта либо несогласие с представленным проектом с изложением предложений по его совершенствованию. Если замечаний окажется достаточно много, то они оформляются в виде приложения к решению профкома.

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

1. **этап.** Третий этап состоит в принятии работодателем локального нормативного акта. С учётом требований законодательства возможны три варианта действий. При положительном мнении профкома, который поддерживает принятие локального акта, он утверждается приказом (распоряжением) руководителя, с указанием, с какого времени этот акт начинает действовать. При этом необходимо помнить, что если локальным нормативным правовым актом по сравнению с трудовым договором работников изменяются условия труда работников (режим работы, системы оплаты труда и премирования, льготы, гарантии и т.д.), то вводить их можно не ранее чем через два месяца, поскольку с ними нужно будет ознакомить работников. Работодатель имеет право изменять в одностороннем порядке определенные сторонами вышеперечисленные условия трудового договора, за исключением изменения трудовой функции работника, причём только при наличии причин, связанных с изменением организационных и технологических условий труда. Законом к таким правоизменяющим фактам отнесены: изменения в технике (например, наладка и эксплуатация нового оборудования) и технологии производства (например, внедрение новых технологический решений), структурная реорганизация производства, другие причины (ст. 74 ТК РФ).

При наличии отрицательного мнения или замечаний по совершенствованию проекта со стороны профкома работодатель (представитель работодателя) либо может согласиться с мнением профсоюзного комитета, либо обязан в течение 3 дней после получения указанного мнения провести дополнительные консультации с профкомом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

Как следует из приведенной нормы, ТК РФ обязывает профком обосновать свою позицию, дать развернутое заключение по представленному локальному нормативному акту.

Это означает, что профком должен письменно выразить как свое мнение, так и его мотивировку.

При обосновании своего мнения профсоюзному комитету необходимо ссылаться на положения законодательства, коллективный договор, локальные нормативные акты, уже действующие в организации, положения трудовых договоров, заключенных с работниками, на положения Отраслевого и иных соглашений и др. Важно также отметить, каким образом принятие этого акта отразится на работниках. Иными словами, следует отразить: не нарушит ли его последующее применение их права в сфере труда, предоставленные им гарантии, компенсации и льготы.

Отсутствие мотивировки может быть расценено работодателем как уклонение профсоюзного комитета от согласования позиций, и он вправе принять локальный акт в той редакции, которая предлагалась профкому для получения мотивированного мнения.

Дальнейшие действия профсоюзного комитета по обжалованию или отмене без мотивированно отклоненного решения должны быть признаны впоследствии неправомерными.

Мотивированными должны быть и предложения по совершенствованию представленного проекта. Именно мотивация решения профкома и станет предметом дополнительных переговоров и консультаций.

При не достижении согласия в ходе трехдневных переговоров по проекту локального нормативного акта между профкомом и представителем работодателя составляется протокол разногласий, в котором отражаются позиции сторон. После подписания указанного протокола работодатель вправе принять локальный нормативный акт самостоятельно, а профсоюзный комитет имеет право обратиться в государственную инспекцию труда или суд. Одновременно профком имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном ТК РФ (гл. 61).

Государственная инспекция труда при получении жалобы (заявления) выборного органа первичной профсоюзной организации обязана в течение 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.

Далее приводится образец мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации по проекту локального нормативного акта работодателя, а также образец заполнения титульного листа локального нормативного акта с отметкой об учете мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

***Примечание:*** *в соответствии с пунктом 5.6. Устава РОСПРОФЖЕЛ решения выборных коллегиальных органов принимаются в виде постановлений и оформляются протоколами, которые подписываются председательствующим, а решения высших руководящих органов принимаются в виде постановлений (подписываются председательствующим) и оформляются протоколами (подписываются председательствующим и секретарем). Мотивированное мнение – это решение выборного органа первичной профсоюзной организации, поэтому оно должно быть принято в форме ПОСТАНОВЛЕНИЯ!*

*В нашем Профсоюзе, как отмечалось выше, не предусмотрено единоличное выражение мотивированного мнения председателем первичной профсоюзной организации. Однако, если допустить такое по соответствующему полномочию профкома, то следует руководствоваться п.1.1. Устава РОСПРОФЖЕЛ, согласно которому председатель первичной профсоюзной организации является исполнительным выборным единоличным органом профсоюзной организация. Следовательно, в случаях выражения мотивированного* ***мнения единолично*** *председателем на основании положений п. 5.2 Устава РОСПРОФЖЕЛ, целесообразно оформлять такое решение также в форме Постановления. В последующем необходимо информировать о принятых решениях (постановлениях) коллегиальный орган – профком с обязательным отражением информации о принятом решении в протоколе очередного заседания профсоюзного органа, уполномочившего председателя на принятие решения единолично.*

**Образец**

**Бланк РОСПРОФЖЕЛ**

**Первичная профсоюзная организация Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей (РОСПРОФЖЕЛ)**

**…… *наименование организации……..***

Ул. ……., д. …, г. ……., индекс, т. …..

**КОМИТЕТ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**\_\_\_.\_\_\_\_.20\_\_ г. №\_\_\_\_**

**О мотивированном мнении**

**по проекту приказа ООО «Снежные дали»**

**«О снижении трудоемкости»**

Комитет Первичной профсоюзной организации *наименование организации* (далее ППО \_\_\_) по запросу представителя работодателя *\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (наименование)* от «\_\_\_\_» сентября 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_\_ рассмотрел полномочным составом проект приказа «О снижении трудоемкости», а также приложенный к нему в качестве обоснования принятого решения Приказ № \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_г.

Необходимость издания представленного приказа обосновано необходимостью исполнения п.2.10 Календаря антикризисных мероприятий на II полугодие 20\_\_\_ года по \_\_\_\_ согласно Приказу № \_\_\_ от \_\_\_г. для снижения себестоимости ремонта подвижного состава, улучшения использования трудовых ресурсов и повышения прогрессивности норм труда.

Комитет ППО \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*(наименование)* отмечает, что ст. 159 ТК РФ работникам гарантируется применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором.

Для определения количества выполняемой работы служат нормы труда. Нормы труда служат также для расчета трудоемкости работ, стоимости затрат на виды работ.

Основными видами норм труда являются: нормы времени, нормы выработки и нормы обслуживания.

Нормы труда - нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы - устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда. Нормы труда могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования ([ч. 1](consultantplus://offline/ref=9811CF5DD173FD5723E4CBC402918D5B3434A800EFD5F202FD96328AC815FDB7EDD44423F1r9y6M) - [2 ст. 160](consultantplus://offline/ref=9811CF5DD173FD5723E4CBC402918D5B3434A800EFD5F202FD96328AC815FDB7EDD44425F2927ED6rAyDM) ТК РФ).

Однако, представленный работодателем пакет документов не подтверждает наличия установленных законом оснований для пересмотра норм труда, а сам проект приказа не содержит новых норм труда, подлежащих утверждению с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

С учетом вышеизложенного, предусмотренное пунктом 2 рассматриваемого проекта приказа поручение Начальникам цехов «на основании установленного задания выпустить извещения по пересмотру действующих норм времени и ввести их в действие приказом по заводу в соответствии со ст. 162 ТК РФ с учетом мнения представительного органа работников. Срок выполнения – \_\_\_.\_\_\_\_.20\_\_\_г.» является неисполнимым.

В компетенцию начальников цехов не входит введение норм труда. Это исключительная компетенция работодателя, имеющего полномочия принимать локальные нормативные акты (ст. 162 ТК РФ). До издания локального нормативного акта, утверждающего новые нормы труда и отменяющего ранее установленные с соблюдением требований, предусмотренных ст. 372 ТК РФ, уведомление работников «о пересмотре действующих норм времени» не является соблюдением порядка, предусмотренного ч. 2 ст. 162 ТК РФ. Также неисполнимым является поручение, предусмотренное пунктом 3 рассматриваемого проекта приказа: «Начальникам цехов известить причастных работников об изменении норм труда не позднее чем за два месяца до введения их в действие. Срок выполнения – \_\_\_.\_\_\_.20\_\_\_г.», так как в настоящее время нормы об изменении, которых работники должны быть извещены не утверждены работодателем в установленном законом порядке.

На основании вышеизложенного Комитет Первичной профсоюзной организации \_\_\_\_\_\_, руководствуясь статями 159, 160, 162, 371, 372 ТК РФ

**ПОСТАНОВИЛ:\***

Представленный проект Приказа «О снижении трудоемкости» с учетом обоснований по нему не соответствует требованиям действующего законодательства РФ и по своему содержанию не является локальным нормативным актом, предусматривающим введение, замену и пересмотр норм труда, принятие его в представленной редакции невозможно.

Председатель Первичной

профсоюзной организации

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ подпись ФИО

Мотивированное мнение комитета Первичной профсоюзной организации наименование организации от \_\_.\_\_\_.20\_\_\_ года получил: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ года

--------------------------------

<\*> Формулировки постановляющей части могут быть такие:

- «Считать возможным утверждение графика отпусков работников Дирекции \_\_\_\_\_\_\_\_ - структурного подразделения \_\_\_\_\_\_\_\_ железной дороги - филиала открытого акционерного общества «Российские железные дороги» на 20\_\_\_ год в представленной редакции.»

- «Представленный проект Приказа «О внесении изменений в Правила внутреннего трудового распорядка *наименование предприятия*» не соответствует требованиям действующего законодательства РФ, принятие его в представленной редакции без предоставления представителем работодателя мотивированного обоснования с указанием конкретных причин, которыми вызвана необходимость внесения изменений в действующий локальный нормативный акт невозможно.»

- «Считать возможным принятие «Норм времени на работы по организации, оплате, мотивации и нормированию труда» для применения в условиях Дирекции \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ в предлагаемой редакции.»

- «Считать возможным принятие распоряжения наименование организации «О внесении изменений в распоряжение наименование организации от \_\_\_\_\_г. № \_\_\_» после устранения указанных в мотивировочной части противоречий.»

- «Считать невозможным принятие приказа «О внесении изменений в отдельные пункты Правил внутреннего трудового распорядка *наименование организации* в представленной редакции*».*

Вместо вышеприведенного слова «считать» или «не считать» возможно использовать и другие слова, например, «согласиться», «не согласиться», «отклонить» и т.п., главное – чтобы решение профсоюзного органа было выражено однозначно, ясно и понятно.

***Важно! Работодатель вправе не учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации, если оно получено по истечении пяти рабочих дней со дня направления проекта документа.***

***Мнение выборного органа первичной профсоюзной организации должно быть обоснованным. То есть если профсоюзная организация не согласна с решением работодателя, то она должна письменно разъяснить, с чем конкретно не согласна.***