**РЕКОМЕНДАЦИИ**

**выборному органу первичной профсоюзной организации при рассмотрении проектов локальных нормативных актов, содержащих**

**нормы трудового права**

Право работников на участие в управлении организацией через выборные профсоюзные органы закреплено в ст. 52 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Основные формы участия работников в управлении организацией приведены в ст. 53 ТК РФ. Это:

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором, соглашениями;

- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;

- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;

- участие в разработке и принятии коллективных договоров;

- участие представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, учредительным документом организации, внутренним регламентом, иным внутренним документом организации, коллективным договором, соглашениями;

- иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Участие представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса регламентировано ст. 53.1 ТК РФ. Право представителей работников на участие в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса устанавливается федеральными [законами](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=404143&dst=100132), учредительным документом организации, внутренним регламентом, иным внутренним документом организации, коллективным договором, соглашениями.

Назначать представителей работников, полномочных участвовать в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса может представитель (представительный орган) работников, то есть, выборный орган первичной профсоюзной организации или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных ТК РФ.

Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам реорганизации или ликвидации организации; введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; при направлении работников на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации; по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором.

Представители работников вправе вносить предложения в органы управления организацией по этим вопросам и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

На первое место среди предоставляемых в данной сфере прав законодатель ставит учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором.

Так, в ст. 8 ТК РФ указано, что работодатель при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, учитывает мнение представительного органа работников.

К представительным органам работников следует относить выборный орган первичной профсоюзной организации, которая объединяет более половины работников, занятых у соответствующего работодателя, либо которой работники на общем собрании (конференции) поручили представление своих интересов.

В противном случае локальный акт, принятый работодателем с нарушением этой процедуры, согласно ч. 4 ст. 8 ТК РФ, является недействительным.

Однако, ч. 3 ст. 8 ТК РФ содержится норма, согласно которой 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).

ТК РФ подробно регламентирован порядок учета мотивированного 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.

Обращаем внимание на то, что соблюдение процедуры принятия локальных нормативных актов имеет существенное значение, так как нарушение предусмотренного ТК РФ порядка, влечет за собой недействительность (ч. 4 ст. 8 ТК РФ).

В соответствии со 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 данного работодателя.

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.

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

Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее 5 рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту локального нормативного акта в письменной форме.

Работодатель вправе не учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации, если оно получено по истечении пяти рабочих дней со дня направления проекта документа (без учета времени пересылки).

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 и по каким основаниям не согласна.

В случае если мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации 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 выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

Обращаю ваше внимание на следующие моменты:

1. ТК РФ обязывает выборный орган первичной профсоюзной организации обосновать свою позицию, дать развернутое заключение по представленному проекту локального нормативного акта. Это означает, что выборный орган первичной профсоюзной организации должен письменно выразить как свое мнение, так и его мотивировку.

При обосновании своего мнения профсоюзному органу 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. Отсутствие мотивировки может быть расценено работодателем как уклонение профсоюзного органа от согласования позиций, и он вправе принять локальный нормативный акт в той редакции, которая предлагалась профсоюзному органу для получения мотивированного мнения.

В соответствии с пунктом 5.6. Устава РОСПРОФЖЕЛ решения выборных коллегиальных органов принимаются в виде постановлений и оформляются протоколами, которые подписываются председательствующим.

2. Организация проведения дополнительных консультаций возлагается на работодателя, который обязан проявить инициативу и обеспечить организационное, техническое и юридическое проведение консультаций. Процесс проведения консультаций представляет собой переговоры представителей сторон. ТК РФ не устанавливает никаких формальных требований к организации переговорного процесса, оставляя решение соответствующих вопросов на усмотрение сторон. Поэтому каждая из сторон вправе уполномочить на участие в переговорах и неодинаковое количество представителей. Вопросы о конкретном времени и месте проведения переговоров решаются по соглашению сторон.

Также стороне работников необходимо решить вопрос оплаты времени участия представителей первичной профсоюзной организации, не освобожденных от основной работы, а именно официальное освобождение от основной работы с сохранением им на период таких переговоров (консультаций) средней заработной платы.

Часть 3 комментируемой статьи отводит на проведение дополнительных консультаций 3 календарных дня, исчисляемых с момента получения работодателем мотивированного мнения выборного профсоюзного органа. Результат консультаций (достижение согласия или констатация наличия разногласий) оформляется протоколом, подписание которого означает завершение данного этапа учета мнения выборного профсоюзного органа.

Мотивированными должны быть и предложения по совершенствованию представленного проекта. Именно мотивированное решение профсоюзного органа и станет предметом дополнительных переговоров и консультаций.

Необходимо отметить, что работодатель после проведения дополнительных консультаций, в зависимости от принятых решений и зафиксированных в протоколе, или при пропуске сроков проведения дополнительных консультаций, может направлять доработанный проект локального нормативного акта (с полным или частичным учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации) вновь на получение мотивированного мнения первичной профсоюзной организации. Количество раз направления работодателем доработанного проекта локального нормативного акта на получение мотивированного мнения трудовым законодательством не ограничено.

Работодатель вправе принять локальный нормативный акт вне зависимости достигнуто или не достигнуто в ходе консультаций взаимоприемлемое решение.

Принятый работодателем локальный нормативный акт может быть обжалован в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. Правом на обжалование такого акта обладает выборный орган первичной профсоюзной организации.

В указанном порядке может быть обжалован только локальный нормативный акт работодателя, принятый в нарушение установленного порядка учета мнения выборного профсоюзного органа, либо противоречащий, по мнению заявителя, законодательству о труде, коллективному договору, соглашению.

Кроме того, выборный орган первичной профсоюзной организации имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в установленном законом порядке.

Государственная инспекция труда обязана провести проверку правомерности принятия локального нормативного акта в течение одного месяца со дня получения жалобы (заявления). Если в ходе проверки будут выявлены факты нарушения законодательства, должностное лицо государственной инспекции труда обязано выдать работодателю предписание об отмене локального нормативного акта. Данное предписание обязательно для исполнения.

Такое предписание может быть обжаловано работодателем в судебном порядке, т.к. только суд в соответствии с Конституцией РФ и федеральным законодательством может провести полную, всестороннюю и объективную проверку всех обстоятельств дела, с учетом позиций и доводов сторон, защиты их законных прав и интересов.

В соответствии с ТК РФ учет мнения представительного органа работников требуется при принятии работодателем следующих решений:

1. о введении электронного документооборота и определении порядка его осуществления (ст. 22.2 ТК РФ);
2. об определении возможности обмена документами с работниками при отсутствии электронного документооборота в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь, или нормальные жизненные условия всего населения, или его части (ч. 13 ст. 22.3 ТК РФ);
3. о введении и об отмене режима неполного рабочего времени, а также иных мер при угрозе массовых увольнений, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением (ст. 74, ст. 180 ТК РФ);
4. об установлении порядка проведения аттестации (ч. 2 ст. 81 ТК РФ);
5. об увольнении работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ (ст. 82 ТК РФ);
6. о привлечении работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных частями 2 и 3 ст. 99 ТК РФ (ст. 99 ТК РФ);
7. при определении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
8. при составлении графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
9. об установлении режима разделенного на части рабочего дня (смены) (ст. 105 ТК РФ);
10. об определении размера и порядка выплаты работникам (за исключением работников, получающих оклад или должностной оклад) дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, дополнительного вознаграждения (ст. 112 ТК РФ);
11. о привлечении работников к работе в нерабочие праздничные и выходные дни в случаях, не предусмотренных частями 2 и 3 ст. 113 ТК РФ (ст. 113 ТК РФ);
12. о порядке и условиях предоставления дополнительных отпусков работникам с учетом производственных и финансовых возможностей работодателя (ст. 116 ТК РФ);
13. об утверждении графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);
14. об установлении системы оплаты труда (ст. 135 ТК РФ);
15. об утверждении формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
16. об установлении конкретных размеров повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
17. об установлении конкретных размеров оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст. 153 ТК РФ);
18. об установлении конкретных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
19. о применении систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
20. о принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
21. об утверждении правил внутреннего трудового распорядка организации (ст. 190 ТК РФ);
22. об определении форм профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечне необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (ст. 196 ТК РФ);
23. по охране труда (ст. 214 ТК РФ);
24. о разработке плана мероприятий для устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда (ст. 214.1 ТК РФ);
25. об установлении повышенных или дополнительных гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда с учетом финансово-экономического положения работодателя (ст. 216 ТК РФ);
26. о нормах бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств работникам (ст. 221 ТК РФ);
27. о порядке применения вахтового метода (ст. 297 ТК РФ);
28. об увеличении продолжительности вахты до 3 месяцев (ст. 299 ТК РФ);
29. об утверждении графика работы на вахте (ст. 301 ТК РФ);
30. о размере и порядке выплаты надбавки за вахтовый метод работы (ст. 302 ТК РФ);
31. о порядке взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами (ст. 312.3 ТК РФ);
32. об определении режима рабочего времени дистанционного работника, а при временной дистанционной работе – об определении продолжительности и (или) периодичности выполнения работником трудовой функции дистанционно (ст. 312.4 ТК РФ);
33. об определении порядка, сроков и размеров компенсации дистанционному работнику за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также, связанные с их использованием расходов (ст. 312.6 ТК РФ);
34. об определении особенностей охраны труда дистанционных работников (ст. 312.7 ТК РФ);
35. о временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 312.9 ТК РФ (ч. 3 ст. 312.9 ТК РФ);
36. об определении размера, условий и порядка 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 (ст. 325 ТК РФ);
37. об определении размера, условий и порядка компенсации расходов, связанных с переездом, лицам, работающим у работодателей, не относящихся к бюджетной сфере, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 326 ТК РФ);
38. об установлении особенностей регулирования труда спортсменов, тренеров (ст. 348.1 ТК);
39. при увольнении по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 5 части первой ст. 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы (ст. 374 ТК РФ).

На что следует обращать внимание при выработке мотивированного мнения:

* **На соответствие трудовому законодательству.**
* **Не ухудшает ли проект локального нормативного акта положение работников:**

сокращение численности работников;

снижение тарифных ставок (должностных окладов), снижение разрядов у работников;

применение режимов неполной занятости;

уменьшение размеров выплат;

увеличение периода ожидания выплат;

усложнение оформления выплат;

установление зависимости выплат от обстоятельств, на которые работник повлиять не может;

подмена прямых выплат иными формами мотивации;

не устанавливается ли зависимость выплат от единоличного решения руководителя (без разбора спорной ситуации, без мнения комиссии, без участия представителя ППО).

* **Наличие письменных обоснований к проекту локального нормативного акта.**
* **На соответствие другим локальным нормативным актам, действующим у работодателя, ранее принятым с учетом мнения ППО.**
* **На сроки введения локального нормативного акта.**
* **Наличие в проекте локального нормативного акта ссылок на учет мнения ППО или участие представителей ППО в работе комиссий, при разборах и в других случаях реализации данного документа.**
* **На качество оформления проекта локального нормативного акта (понятность документа, отсутствие внутренних несоответствий и противоречий).**