




ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ
РАБОТНИКОВ НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ
ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА



**ПРИНЯТИЕ
РАБОТОДАТЕЛЕМ
РЕШЕНИЙ С УЧЕТОМ
МНЕНИЯ ВЫБОРНОГО
ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ
ПРОФСОЮЗНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ**

(Методические рекомендации)



НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗ
РОССИИ



УЧЕТ МОТИВИРОВАННОГО МНЕНИЯ

Одной из основных форм участия работников в управлении организацией и основным способом защиты прав работников – членов профсоюза на локальном уровне является учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии работодателем решений, затрагивающих социально-трудовые права работников.

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) предусматривает необходимость учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в двух случаях:

- при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и отдельных управленческих решений;
- при увольнении работников – членов профсоюза по отдельным основаниям.

Решения, принимаемые с учетом мотивированного мнения

Трудовой кодекс РФ предусматривает необходимость учета мотивированного мнения при принятии работодателем следующих решений:

№	Решение	Статья ТК РФ
1.	о введении режима неполного рабочего времени	ст. 74
2.	о привлечении работников к сверхурочным работам с их письменного согласия	ч. 2, 3 ст. 99
3.	об определении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем	ст. 101
4.	об утверждении графиков сменности	ст. 103
5.	о разделении рабочего дня на части, с тем чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы	ст. 105
6.	о привлечении работников с их согласия к работам в нерабочие праздничные дни	ч. 3 ст. 113
7.	об установлении с учетом производственных и финансовых возможностей работодателя дополнительных отпусков для работников	ст. 116
8.	об утверждении графика отпусков	ст. 123
9.	о введении и применении систем нормирования труда	ст. 159
10.	о принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда	ст. 162
11.	при установлении системы оплаты труда	ст. 135
12.	об определении порядка и условий выплаты работникам (за исключением работников, получающих оклад или должностной оклад) за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, дополнительного вознаграждения	ст. 112
13.	об установлении конкретных размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	ст. 147

14.	об установлении конкретных доплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	ст. 153
15.	об установлении конкретных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время	ст. 154
16.	об утверждении формы расчетного листка	ст. 136
17.	о введении мер, предотвращающих массовые увольнения работников	ст. 180
18.	об утверждении правил внутреннего трудового распорядка	ст. 190
19.	об определении форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечня необходимых профессий и специальностей в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации	ст. 196
20.	об утверждении инструкций по охране труда	ст. 212
21.	об установлении норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения	ст. 221
22.	об утверждении порядка применения вахтового метода	ст. 297
23.	об увеличении продолжительности вахты до трех месяцев	ст. 299
24.	об утверждении графика работы на вахте	ст. 301
25.	об установлении надбавки за вахтовый метод работы	ст. 302
26.	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, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	ст. 325
27.	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
28.	об определении порядка взаимодействия работодателя и дистанционного работника	ст. ст. 312.3., 312.4.

Перечень вопросов, решаемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, может быть расширен коллективным договором, соглашением.

Так, в частности, **пунктом 2.2.1 Отраслевого соглашения по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса РФ на 2023-2025 годы предусмотрена обязанность работодателей по принятию всех локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.**

В соответствии со статьей 8 Трудового кодекса РФ коллективным договором (соглашением) может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников. Также могут быть определены случаи, когда требуется не учет мнения, а согласие выборного органа профсоюзной организации на принятие того или иного локального нормативного акта, затрагивающего существенные права и интересы работников. В подобных случаях отсутствие такого согласования влечет недействительность принятого акта. Порядок согласования также целесообразно закрепить в коллективном договоре.

Процедура принятия локального нормативного акта с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии с порядком, предусмотренным статьей 372 Трудового кодекса РФ, состоит из нескольких этапов:

- направление проекта локального нормативного акта или решения выборному профсоюзному органу;
- рассмотрение проекта локального нормативного акта выборным профсоюзным органом;
- проведение дополнительных консультаций при несовпадении позиций сторон;
- принятие локального нормативного акта работодателем.

На первом этапе работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование необходимости его принятия выборному профсоюзному органу, который представляет работодателю свое мотивированное мнение в течение пяти рабочих дней со дня получения проекта. Мотивированное мнение по проекту оформляется решением выборного профсоюзного органа в соответствии с порядком, установленным в профсоюзной организации. Если выборный профсоюзный орган согласен с предлагаемым проектом, то он представляет работодателю соответствующее мнение, процедура учета мнения считается завершенной и работодатель принимает локальный нормативный акт.

Когда на первом этапе согласие относительно проекта локального

нормативного акта достигнуто не было, между работодателем и выборным профсоюзным органом проводятся дополнительные консультации. Организация проведения дополнительных консультаций возложена на работодателя, который обязан проявить инициативу и обеспечить проведение консультаций. Требования к организации переговорного процесса трудовым законодательством не установлено.

На проведение дополнительных консультаций отводится три дня с момента получения работодателем мотивированного мнения выборного профсоюзного органа. Этот срок может быть увеличен по соглашению сторон. При достижении согласия по результатам консультаций работодатель принимает локальный нормативный акт.

Факт наличия разногласий оформляется протоколом, подписание которого означает завершение данного этапа учета мнения выборного профсоюзного органа, после чего работодатель также вправе принять локальный нормативный акт в своей редакции. В этом случае он может быть обжалован в государственную инспекцию труда или в суд.



Локальные нормативные акты, принятые работодателем без соблюдения установленного порядка учета мнения представительного органа работников, недействительны и не подлежат применению (ч. 4 ст. 8 Трудового кодекса РФ).

Учет мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя

Расторжение трудовых договоров с работниками, являющимися членами профсоюза, возможно только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при увольнении в связи с:

- сокращением численности или штата работников (п. 2 ст. 81 Трудового кодекса РФ);
- недостаточной квалификацией работника, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ);
- неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей (п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ).

Процедура принятия решения о прекращении трудового договора с учетом мнения выборного профсоюзного органа закреплена в статье 373 Трудового кодекса РФ и состоит из трех этапов:

- рассмотрение проекта решения работодателя выборным органом первичной профсоюзной организации;
- проведение дополнительных консультаций при несовпадении позиций сторон;
- принятие решения работодателем.

На первом этапе работодатель направляет проект решения (приказа, распоряжения и обоснование к нему) о возможном расторжении трудового договора и обоснование необходимости его принятия выборному профсоюзному органу, который рассматривает представленный проект и вырабатывает по нему свое мнение.

При расторжении трудового договора по указанным основаниям работодатель направляет в выборный орган первичной профсоюзной организации проект приказа об увольнении, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения. Данные документы необходимы выборному профсоюзному органу для всестороннего рассмотрения и принятия обоснованного мотивированного решения.

Если трудовой договор прекращается по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (*в связи с сокращением численности или штата работников*), работодатель представляет (помимо проекта приказа об увольнении) следующие документы:

- обоснование необходимости проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников;
- штатное расписание, действующее на момент принятия решения о сокращении численности или штата работников;

- проект нового штатного расписания;
- копию письменного уведомления работника о предстоящем сокращении его должности;
- копию уведомления органов занятости;
- копию уведомления выборного органа первичной профсоюзной организации;
- доказательства того, что работнику разъяснялось его право расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка;
- доказательства того, что работнику предлагался перевод на другие вакантные должности в данной организации;
- доказательства отсутствия у работника преимущественного права на оставление на работе согласно ст. 179 ТК РФ.

Процедура увольнения работника по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников

В случае несоблюдения установленной Трудовым кодексом РФ процедуры увольнения по данному основанию оно может быть признано незаконным.

Процедура сокращения численности или штата работников:

1) работодатель обязан сообщить в службу занятости о предстоящем сокращении:

- за 2 месяца - работодатель - организация;
- за 2 недели - работодатель - индивидуальный предприниматель;

2) работодатель обязан выявить лиц, которых запрещено увольнять в связи с сокращением численности или штата:

Запрещается увольнять в связи с сокращением численности или штата следующих работников:

- беременная женщина;
- женщина, имеющая ребенка (детей) в возрасте до 3 лет;
- одинокая мать, воспитывающая ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка (до 14 лет);
- работник, воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка (до 14 лет) без матери;
- работник (родитель или законный представитель), являющийся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- работник (родитель или законный представитель), являющийся единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (законный представитель) не состоит в трудовых отношениях;

3) работодатель обязан определить круг лиц, имеющих преимущественное право на оставление на работе.

Преимущественное право на оставление на работе имеют работники с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной квалификации и производительности труда предпочтение отдается следующим категориям работников:

- работникам, пострадавшим в результате радиационных катастроф;
- инвалидам;
- изобретателям;
- работникам, допущенным к государственной тайне;
- работникам, удостоенным высшего звания (награжденным государственными наградами высшей степени);
- работникам - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- работникам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны или инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

4) работодатель обязан письменно и персонально уведомить каждого работника, подлежащего увольнению в связи с сокращением, под роспись:

- не позднее чем за 2 месяца до увольнения - для работников, работающих у работодателя - организации;
- не позднее чем за 7 календарных дней - работника, принятого на сезонные работы;
- не позднее чем за 3 календарных дня - работника, заключившего трудовой договор сроком до 2 месяцев.

5) работодатель обязан письменно предложить работнику вакантную должность (при ее наличии), соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, или другую работу (в том числе нижеоплачиваемую);

6) при отказе работника от другой работы данный факт должен быть удостоверен работодателем письменно (проставлена отметка в уведомлении об отказе от другой работы или составлен акт об отказе работника проставить свою подпись в предложении другой работы);

7) при отсутствии у работодателя другой работы или отказе работ-

ника от предложенной работы по истечении срока предупреждения производится увольнение работника с выплатой выходного пособия:

- в размере среднего месячного заработка – работникам, работающим у работодателя – организации;
- в размере двухнедельного заработка – сезонным работникам;
- в размере, указанном в трудовом договоре, – работникам, работающим у работодателя – индивидуального предпринимателя.

Работник имеет право согласиться с предложением работодателя расторгнуть трудовой договор до истечения срока предупреждения о сокращении. В этом случае работодатель обязан выплатить работнику дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленном пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

8) работодатель – организация обязан сохранить за работником средний заработок на период трудоустройства:

- не свыше 2 месяцев со дня увольнения, кроме работодателей, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- не свыше 3 месяцев со дня увольнения – работодатель, расположенный в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

9) при увольнении работодатель обязан:

- издать приказ о прекращении трудовых отношений;
- ознакомить работника с приказом под роспись (при отказе работника с ним ознакомиться – составить акт);
- внести в трудовую книжку запись об увольнении или внести соответствующую информацию об увольнении в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ);
- ознакомить работника с записями за период его работы у данного работодателя, подтвердив это подписью работника и подписью лица, уполномоченного на ведение трудовых книжек;
- в последний день работы произвести с работником полный расчет, выплатить компенсацию за неиспользованный отпуск.
- в последний день работы выдать работнику трудовую книжку (при наличии) или предоставить сведения о трудовой деятельности (при ведении электронной трудовой книжки) (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя, справку о сумме заработка за два календарных года, предшествующих году прекращения работы, и сведения по начисленным и уплаченным страховым взносам обязательного пенсионного страхования.

Расторжение трудового договора при несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации

Это основание относится к увольнению по инициативе работодателя, следовательно, по нему нельзя уволить:

- беременных женщин;
- женщин, имеющих ребенка в возрасте до 3 лет;
- одиноких матерей, воспитывающих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка (до 14 лет);
- других лиц, воспитывающих указанных детей без матери;
- родителей (иных законных представителей ребенка), являющихся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3 лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

Также невозможно увольнение по этому основанию работников, не имеющих необходимого производственного опыта из-за непродолжительности трудового стажа.

Увольнение по этому основанию возможно только по итогам проведения аттестации.

Несоответствие работника требованиям профессионального стандарта является разновидностью служебного (должностного) несоответствия, поэтому проведение аттестации и в этом случае является обязательным условием увольнения.

Порядок проведения аттестации некоторых категорий работников устанавливается нормативными правовыми актами, например для работников аварийно-спасательных служб, аварийно-спасательных формирований – Постановлением Правительства РФ, принимаемым на основании норм Федерального закона от 22.08.1995 № 151-ФЗ «Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей».

Для других работников, порядок проведения аттестации которых не установлен нормативными правовыми актами, он определяется локальным нормативным актом работодателя (например, положением), принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии).

Помимо утверждения документа, устанавливающего порядок проведения аттестации, работодатель определяет график проведения аттестации, перечень работников, подлежащих аттестации, состав аттестационной комиссии.

Если аттестационная комиссия проводит проверку на соответствие должности, она изучает должностной регламент или должностную инструкцию работника, если проверяется его соответствие выполняемой работе – тарификационные характеристики работы.

Основанием для расторжения трудового договора с работником в связи с его несоответствием занимаемой должности или выполняемой работе является соответствующее заключение аттестационной комиссии.

При этом причиной увольнения по рассматриваемому основанию, в том числе если она послужила единственным поводом принятия соответствующего решения аттестационной комиссии, не может являться отсутствие у работника специального образования, если его наличие не является обязательным условием заключения трудового договора.

До расторжения трудового договора работодатель обязан предложить работнику, не соответствующему занимаемой должности, другую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

При этом работодатель должен предложить работнику как все вакантные должности или работу, соответствующую его квалификации, так и все вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу.

Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если перевести работника с его согласия на другую работу невозможно в силу отсутствия вакансий или отказа работника от предложений, работодатель вправе расторгнуть с ним трудовой договор.

Оформление расторжения трудового договора с работником, не соответствующим занимаемой должности или выполняемой работе, производится в общем порядке.

До принятия решения о расторжении трудового договора по рассматриваемому основанию работодателю необходимо запросить:

- согласие вышестоящего выборного профсоюзного органа, если работник является руководителем (его заместителем) выборного коллегиального органа профсоюзной организации;
- мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации, если работник является членом профсоюза или руководителем (его заместителем) выборного коллегиального органа профсоюзной организации (при отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа).

В случае прекращения трудового договора в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ *(недостаточная квалификация работника, подтвержденная*

результатами аттестации) выборному профсоюзному органу представляются (помимо проекта приказа об увольнении):

- положение об аттестации;
- протоколы аттестации;
- документы, подтверждающие факт того, что работнику предлагался перевод на другие вакантные должности в данной организации, которые работник может занять с учетом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья.

При этом следует иметь в виду, что в соответствии со ст. 82 ТК в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель от выборного органа первичной профсоюзной организации.

Когда трудовой договор расторгается по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК (*неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей*), работодатель обязан представить (помимо проекта приказа об увольнении):

- копии приказов о привлечении работника к дисциплинарной ответственности;
- копии объяснений работника (копии актов об отказе дать объяснение);
- копии документов, фиксирующих факты совершения работником дисциплинарного проступка.

В течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов выборный орган первичной профсоюзной организации рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое письменное мотивированное мнение. При этом мнение, не представленное в семидневный срок, или немотивированное мнение работодателем не учитывается.

Если профсоюзный орган не согласен с предполагаемым решением, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. Если в ходе таких консультаций согласие так и не было достигнуто, работодатель по истечении 10 рабочих дней со дня направления в выборный профсоюзный орган проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение по своему усмотрению.

Данное решение может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд.

При этом суд рассматривает индивидуальный трудовой спор, а инспекция только в части соблюдения работодателем процедуры увольнения.

В соответствии со статьей 373 работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В указанный срок не засчитываются периоды временной

нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

Расторжение трудового договора при неоднократном неисполнении работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание

Неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, согласно п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ является основанием для расторжения трудового договора с работником по инициативе работодателя.

Поводом для увольнения может быть как неисполнение трудовых обязанностей работником, так и ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей.

Ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей включает нарушение работником:

- требований законодательства,
- по трудовому договору,
- правил внутреннего трудового распорядка и др. локальных нормативных актов,
- должностных инструкций,
- положений организации,
- приказов работодателя,
- технических правил и т.п.

К таким нарушениям, в том числе, относится:

а) отсутствие работника без уважительных причин на работе либо рабочем месте.

Если в трудовом договоре, заключенном с работником, либо локальном нормативном акте работодателя (приказе, графике и т.п.) не оговорено конкретное рабочее место этого работника, то в случае возникновения спора по вопросу о том, где работник обязан находиться при исполнении своих трудовых обязанностей, следует исходить из того, что в силу ч. 7 ст. 209 ТК РФ рабочим местом является место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя;

б) отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда (ст. 162 ТК РФ), так как в силу трудового договора работник обязан выполнять определенную этим договором трудовую функцию,

соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка (ст. 56 ТК РФ).

При этом отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора не является нарушением трудовой дисциплины, а служит основанием для прекращения трудового договора по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ с соблюдением порядка, предусмотренного ст. 74 ТК РФ;

в) отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования работников некоторых профессий, а также отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по охране труда, технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе.

В случае привлечения работника к дисциплинарной ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей у работодателя должны быть доказательства факта ознакомления работника с соответствующими обязанностями.

Работник может быть уволен по указанному основанию при условии неоднократности (два и более раз) его привлечения к дисциплинарной ответственности.

Неоднократным будет привлечение к ответственности как в случае продолжения работником своего неправомерного поведения (например, при уклонении от прохождения медосмотра), так и в случае совершения нового нарушения, никак не связанного с первым (например, опоздания на работу).

Если работник первый раз нарушил трудовую дисциплину, то увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ может быть признано незаконным.

Для увольнения по п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ работник должен иметь не снятое или не погашенное дисциплинарное взыскание (замечание, выговор).

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не был подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (ч. 1 ст. 194 ТК РФ), поскольку взыскание погашается.

Работник должен быть привлечен к дисциплинарной ответственности в строгом соответствии с установленным законодательством порядком наложения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее 1 месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки

финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

У работодателя должны быть письменные доказательства совершения работником проступка (например, акт, докладная записка, служебная записка, в котором указаны Ф.И.О. работника, дата и время данного события, иные обстоятельства, подтверждающие неисполнение/неадекватное исполнение работником трудовых обязанностей и имеющие отношение к фиксируемому событию).

До применения дисциплинарного взыскания у работника необходимо запросить письменные объяснения (ст. 193 ТК РФ).

У работодателя должны быть доказательства того, что объяснения у работника запрашивались.

На подготовку письменного объяснения по запросу работодателя работнику предоставляется срок не менее 2 рабочих дней.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Если работник отказался или уклонился от дачи объяснений по истечении 2 рабочих дней, работодатель вправе составить акт об отказе/уклонении работника от предоставления письменных объяснений. В этом случае дисциплинарное взыскание может быть наложено без наличия объяснений работника.

Применение дисциплинарного взыскания в виде увольнения в данном случае является правом работодателя. Для принятия решения о невозможности сохранения трудовых отношений с работником работодатель должен учесть все обстоятельства проступка и наличие уважительных причин.

Оформление расторжения трудового договора на основании п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ производится в общем порядке приказом или распоряжением работодателя.

В приказе об увольнении должно быть указано конкретное нарушение трудовых обязанностей (проступок), которое послужило поводом для привлечения работника к мере дисциплинарной ответственности в виде увольнения.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение 3 рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.

Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то работодателем составляется соответствующий акт.

Работник вправе обжаловать в суд приказ/распоряжение, а также действия работодателя.

Когда трудовой договор расторгается по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК, работодатель обязан представить выборному органу первичной профсоюзной организации для подготовки мотивированного мнения следующие документы (помимо проекта приказа об увольнении):

- копии приказов о привлечении работника к дисциплинарной ответственности;
- документы, подтверждающие полномочия должностных лиц на получение объяснения от работника и на подписание приказов на привлечение к дисциплинарной ответственности;
- копии объяснений работника;
- копии актов об отказе дать объяснение;
- копии документов, фиксирующих факты совершения работником дисциплинарного проступка.

В течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов выборный орган первичной профсоюзной организации рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое письменное мотивированное мнение. При этом мнение, не представленное в семидневный срок, или немотивированное мнение работодателем не учитывается.

Если профсоюзный орган не согласен с предполагаемым решением, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

Если в ходе таких консультаций согласие так и не было достигнуто, работодатель по истечении 10 рабочих дней со дня направления в выборный профсоюзный орган проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение по своему усмотрению.

Данное решение может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд.

Иными словами, возникает индивидуальный трудовой спор, в ходе разбирательства которого суд, рассмотрев дело по существу, либо восстанавливает нарушенное право работника, либо оставляет решение работодателя в силе.

При рассмотрении подобных дел суд будет оценивать не только правильность применения норм права, но и мотивы выборного профсоюзного органа, настаивавшего на принятии иного решения.

Если указанное решение обжаловано не в суд, а в государственную инспекцию труда, она рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

При этом суд рассматривает индивидуальный трудовой спор, а инспекция только в части соблюдения работодателями процедуры увольнения.

В этом случае уже работодатель имеет право обжаловать предписание государственной инспекции труда в суд.

Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.



ПРИМЕРНЫЕ ОБРАЗЦЫ ОФОРМЛЕНИЯ ДОКУМЕНТОВ

1. Обращение работодателя к первичной профсоюзной организации для получения мотивированного мнения при принятии локального нормативного акта

Дата и исходящий
номер документа

(наименование первичной профсоюзной организации)

ОБРАЩЕНИЕ о даче мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 372 Трудового кодекса РФ

(наименование организации)

направляет проект

(наименование локального нормативного акта)

и обоснование по нему с приложением необходимых документов.

Прошу в течение пяти рабочих дней направить в письменной форме мотивированное мнение по представленному проекту локального нормативного акта.

Приложение: на _____ листах.

Работодатель (уполномоченный
представитель работодателя)

(подпись)

(Ф.И.О.)

2. Мотивированное мнение профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации при принятии локального нормативного акта в соответствии со статьей 372 Трудового кодекса РФ

_____ (наименование первичной профсоюзной организации)

**ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ
ПРОТОКОЛ**

_____ дата

_____ место

№ _____

Председательствующий _____

Присутствовали:

Члены профсоюзного комитета ___ чел.

Присутствовали на заседании ___ чел.

Отсутствовало: ___ человек(а).

Приглашенные: ___ (Ф.И.О., должность).

(если более 10, указать: список прилагается)

ПОВЕСТКА ДНЯ:

Об утверждении мотивированного мнения по вопросу принятия

_____ (наименование проекта локального нормативного акта)

Слушали: Об утверждении мотивированного мнения по вопросу принятия

_____ (наименование проекта локального нормативного акта)

Мотивированное мнение профсоюзного комитета

Рассмотрев обращение работодателя

_____ (наименование организации)

по вопросу принятия

_____ (наименование проекта локального нормативного акта)

профсоюзный комитет пришел к выводу, что

Вариант 1. Работодателем _____
(наименование организации)

соблюдены требования законодательства, соглашения, коллективного договора при принятии

(наименование проекта локального нормативного акта)

Вариант 2. Работодателем _____
(наименование организации)

не соблюдены требования законодательства, соглашения, коллективного договора при принятии

(наименование проекта локального нормативного акта)

по причине _____

(указать причину)

Постановили:

Вариант 1. Выразить согласие с решением работодателя

(наименование организации)

о принятии

(наименование проекта локального нормативного акта)

Вариант 2. Выразить несогласие с решением работодателя

(наименование организации)

о принятии

(наименование проекта локального нормативного акта)

по причине _____

(указать причину)

Голосовали: ____ «за», ____ «против», ____ «воздержался»
(в случае разногласий указываются Ф.И.О. голосовавших против).

Председатель первичной
профсоюзной организации

М.П.

(Ф.И.О.)

3. Протокол об итогах проведения консультаций между профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации и работодателем по вопросу принятия локального нормативного акта в соответствии со статьей 372 Трудового кодекса РФ

ПРОТОКОЛ

об итогах проведения консультаций между профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации и работодателем по вопросу принятия локального нормативного акта в соответствии со статьей 372 Трудового кодекса РФ

_____ « ____ » _____ 20 ____ г.
(указать место составления)

Присутствовали:

1. _____
(Ф.И.О. члена профсоюзного комитета, должность)
2. _____
(Ф.И.О. члена профсоюзного комитета, должность)
3. _____
(Ф.И.О. представителя работодателя, должность)
4. _____
(Ф.И.О. представителя работодателя, должность)

В ходе проведенных консультаций между первичной профсоюзной организацией и работодателем по вопросу принятия

_____,
(наименование проекта локального нормативного акта)

сторонами были рассмотрены следующие вопросы:

1. _____
2. _____
(указать вопросы, которые были рассмотрены в ходе консультаций)

В процессе консультаций по данным вопросам члены профсоюзного комитета сделали следующие заявления (высказали возражения, сделали предложения):

1. _____
(фамилия и инициалы члена профсоюзного комитета)

(изложить суть заявления, возражения, предложения члена профсоюзного комитета)

2. _____
(фамилия и инициалы члена профсоюзного комитета)

(изложить суть заявления, возражения, предложения члена профсоюзного комитета)

На вопрос представителя работодателя о

_____ (указать вопрос)

членом профсоюзного комитета _____

(фамилия и инициалы члена профсоюзного комитета)

был дан следующий ответ: _____.

(изложить суть ответа члена профсоюзного комитета)

Представителями работодателя были сделаны следующие заявления (высказаны возражения, сделаны предложения):

1. _____

(фамилия и инициалы представителя работодателя)

_____.

(изложить суть заявления, возражения, предложения представителя работодателя)

2. _____

(фамилия и инициалы представителя работодателя)

_____.

(изложить суть заявления, возражения, предложения представителя работодателя)

На вопрос члена профсоюзного комитета о _____

(указать вопрос)

представителем работодателя _____ был дан

(фамилия и инициалы представителя работодателя)

следующий ответ:

_____.

(изложить суть ответа представителя работодателя)

Членами профсоюзного комитета (представителями работодателя) были представлены следующие документы:

(перечислить документы, которые были представлены в ходе консультаций) которые подтверждают

_____.

(указать факты, которые подтверждают указанные документы)

По результатам консультаций между работодателем и профсоюзным комитетом достигнуто общее согласие по вопросам:

1. _____.

2. _____.

(перечислить вопросы, по которым достигнуто общее согласие)

Председатель первичной профсоюзной организации _____

подпись

(Ф.И.О)

Работодатель (уполномоченный представитель работодателя) _____

подпись

(Ф.И.О)

4. Мотивированное мнение профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации по проекту локального нормативного акта

(наименование первичной профсоюзной организации)

«__» _____ 20__г.

ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА заседания профсоюзного комитета о мотивированном мнении по вопросу принятия работодателем

(наименование проекта локального нормативного акта)

Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации полномочным составом на заседании «__» _____ 20__г. № __ рассмотрел обращение работодателя от «__» _____ 20__г. № __ по проекту

(наименование проекта локального нормативного акта)

На основании статей 371, 373 Трудового кодекса РФ проверено соблюдение работодателем норм, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, условий коллективного договора и соглашений при подготовке проекта

(наименование проекта локального нормативного акта)

и утверждено следующее мотивированное мнение:

МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ

профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации по проекту

(наименование проекта локального нормативного акта)

Представленный работодателем проект _____

(наименование проекта локального нормативного акта)

и приложенные к нему документы подтверждают (не подтверждают) правомерность его принятия.

Проект соответствует (не соответствует) требованиям, установленным статьями _____ Трудового кодекса РФ (или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, регулирующих принятие данного локального нормативного акта), пунктам (статьям) _____ соглашения, пунктам (статьям) _____ коллективного договора, не ухудшает (ухудшает) положение работников.

Иные замечания и дополнения к проекту по содержанию, срокам ведения, предлагаемых изменениях _____

На основании изложенного считаем возможным (невозможным) принятие работодателем _____

(наименование локального нормативного акта)

Председатель первичной профсоюзной организации _____
(подпись) М.П. (Ф.И.О.)

Мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации от «___» _____20__г. получил (а)

(Ф.И.О. представителя работодателя)

«___» _____20__ г. _____
(подпись)

5. Протокол разногласий сторон к проекту локального нормативного акта

_____ « ____ » _____ 20 ____ г.

ПРОТОКОЛ РАЗНОГЛАСИЙ

к проекту локального нормативного акта

(наименование локального нормативного акта)

_____ в лице
(наименование организации)

(наименование должности, фамилия, имя, отчество)
действующий на основании _____

(Устав или иной документ)

и профсоюзный комитет _____
(наименование первичной профсоюзной организации)
в лице председателя первичной профсоюзной организации _____

(фамилия, имя, отчество)

действующий на основании Устава Профсоюза (первичной профсоюзной организации), «__» _____ 20__ г. составили настоящий протокол разногласий к проекту локального нормативного акта

(наименование локального нормативного акта)

Разногласия по тексту проекта локального нормативного акта _____

(наименование локального нормативного акта)

закljučаются в следующем:

РЕДАКЦИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ	РЕДАКЦИЯ ПРОФКОМА

Работодатель

Председатель первичной профсоюзной организации

_____ (подпись)

_____ (подпись)

6. Обращение работодателя к первичной профсоюзной организации для получения мотивированного мнения при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса РФ

Дата и исходящий
номер документа _____

(наименование первичной профсоюзной организации)

**ОБРАЩЕНИЕ
о даче мотивированного мнения выборного органа
первичной профсоюзной организации
в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса РФ**

(наименование организации)

направляет проект приказа о расторжении трудового договора с

(Ф.И.О. работника полностью, должность)

(структурное подразделение или место работы увольняемого работника)

в соответствии с пунктом _____ (2, 3, 5) части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ и обоснование по нему с приложением следующих документов:

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

Прошу в течение семи рабочих дней направить в письменной форме мотивированное мнение по проекту данного акта (приказа, распоряжения).

Приложение: на _____ листах.

Работодатель (уполномоченный
представитель работодателя) _____

(подпись)

(Ф.И.О.)

7. Мотивированное мнение профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса РФ

(наименование первичной профсоюзной организации)

«__» _____ 20__ г.

**ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА
заседания профсоюзного комитета
о мотивированном мнении по вопросу принятия работодателем**

(наименование проекта приказа (распоряжения) работодателя)

Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации полномочным составом на заседании «__» _____ 20__ г. № __ рассмотрел обращение работодателя от «__» _____ 20__ г. № __ по проекту

(наименование проекта приказа (распоряжения) работодателя)

обоснование к нему и документы, подтверждающие законность его издания работодателем.

На основании статей 371, 373 Трудового кодекса РФ проверено соблюдение работодателем норм, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, условий коллективного договора при подготовке проекта _____

(наименование проекта приказа (распоряжения) работодателя)

о расторжении трудового договора с _____

(Ф.И.О. работника полностью, должность, структурное подразделение или место работы увольняемого работника)

в соответствии с пунктом _____ (2, 3, 5) части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ утверждено следующее мотивированное мнение:

МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ

профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации по проекту

(наименование проекта приказа (распоряжения) работодателя)

Представленный работодателем проект _____

(наименование проекта приказа (распоряжения) работодателя)

о расторжении трудового договора с

(Ф.И.О. работника полностью, должность, структурное подразделение или место работы увольняемого работника)

в соответствии с пунктом ____ (2, 3, 5) части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ (указать)

и приложенные к нему документы подтверждают (не подтверждают) правомерность его принятия.

Проект приказа (распоряжения) работодателя соответствует (не соответствует) требованиям, установленным статьями _____ Трудового кодекса РФ, статьями _____ иного федерального закона (содержащего нормы трудового права, регулирующих принятие данного проекта приказа (распоряжения) работодателя), статьями _____ законов субъекта РФ (содержащего нормы трудового права, регулирующих принятие данного проекта приказа (распоряжения) работодателя), пунктам (статьям) _____ соглашения, пунктам (статьям) _____ коллективного договора, не нарушает условий трудового договора работника. Проект приказа (распоряжения) работодателя учитывает (не учитывает) дополнительные обстоятельства, связанные с трудовой деятельностью работника, и не ухудшает (ухудшает) положение работника.

На основании изложенного считаем возможным (невозможным) принятие работодателем решения об издании приказа (распоряжения) о расторжении трудового договора с

(Ф.И.О. работника полностью, должность, структурное подразделение или место работы увольняемого работника)

в соответствии с пунктом ____ (2, 3, 5) части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ. (указать)

Председатель первичной профсоюзной организации _____
(подпись) М.П. (Ф.И.О.)

Мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации от

«___» _____ 20__ г. получил (а)

(Ф.И.О. представителя работодателя)

«___» _____ 20__ г. _____
(подпись)



НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗ
РОССИИ



Каталог
методических
материалов

119119, г. Москва
Ленинский
проспект, 42
rogwu@rogwu.ru

ROGWU.RU