

Профсоюз работников народного образования и науки
Российской Федерации

Волгоградская областная организация

Информационный бюллетень

№70

**Материалы об учёте
мотивированного мнения
выборного профсоюзного органа**

г. Волгоград
июнь 2014 год

Уважаемые коллеги!

Трудовой кодекс Российской Федерации определяет одну из форм социального партнерства - участие работников и их представителей в управлении организацией.

Право на участие работников в управлении организацией и его основные формы закреплены в гл. 8 Трудового кодекса РФ. На первое место законодатель ставит учет мотивированного мнения представительного органа работников при принятии работодателем в определенных случаях решений, затрагивающих социально-трудовые права работников. Как правило, представительным органом работников является профсоюзный комитет (далее - профком). Порядок учета мнения профкома и образцы документов представлены ниже.

ЛОКАЛЬНЫЕ НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ, ПРИНИМАЕМЫЕ РАБОТОДАТЕЛЕМ

В случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, работодатель при принятии локальных нормативных актов (далее - ЛНА) учитывает мнение профкома.

Коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие ЛНА по согласованию с профкомом.

ЛНА, принятые без соблюдения предусмотренного ТК РФ порядка учета мнения профкома, являются недействительными.

ТК РФ устанавливает порядок учета мотивированного мнения профкома для двух случаев:

- при принятии ЛНА (ст. 372 ТК РФ);**
- при увольнении работников-членов профсоюза по п. 2, П. 3 п/п «б», п. 5 ст. 81 ТК РФ (ст. 373 ТК РФ).**

ПОРЯДОК УЧЕТА МНЕНИЯ ПРОФКОМА ПРИ ПРИНЯТИИ ЛОКАЛЬНОГО НОРМАТИВНОГО АКТА (СТ. 372 ТК РФ)

- 1) Работодатель направляет проект ЛНА и обоснование по нему в профком.
- 2) Профком не позднее 5-ти рабочих дней с момента получения проекта ЛНА направляет работодателю мотивированное мнение в письменной форме.
- 3) Если мотивированное мнение профкома не содержит согласия с проектом ЛНА, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может:
 - а) согласиться с ним;
 - б) в течение 3-х дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профкомом.
- 4) При не достижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего:

а) работодатель вправе принять ЛНА;

б) профком имеет право начать процедуру коллективного трудового спора или обжаловать его в Государственной инспекции труда (далее - ГИТ), либо в суде.

ГИТ в течение одного месяца проводит проверку и в случае выявления нарушения выдает работодателю предписание об отмене ЛНА, обязательное для исполнения.

Образцы документов:

(дата: число, месяц, год) № (исходящий номер документа)

В (наименование профкома)

Обращение

о даче мотивированного мнения профсоюза при принятии ЛНА

(Наименование организации работодателя) направляет проект (наименование ЛНА) и обоснование к нему с приложением всех необходимых документов.

Прошу в течение 5-ти дней направить в письменной форме ваше мотивированное мнение по данному проекту (наименование ЛНА).

Приложение на (количество) листах.

Руководитель организации (подпись, инициалы и фамилия)

Профсоюз работников народного образования и науки РФ (наименование
первичной профсоюзной организации) (дата и исходящий номер документа)
(наименование организации работодателя)

Выписка из протокол № (номер) Заседания профсоюзного комитета от (число, месяц, год)

Избрано в состав профкома: (число) чел.

Присутствовало: (число) чел.

СЛУШАЛИ: Об утверждении мотивированного мнения по вопросу принятия работодателем (наименование проекта ЛНА) в соответствии с обращением от (дата: число, месяц, года) № (номер).

ПОСТАНОВИЛИ: Согласно ст. 372 ТК РФ, на основании проверки соблюдения работодателем всех действующих и предусмотренных трудовым законодательством, соглашениями, коллективным договором норм трудового права утвердить следующее мотивированное мнение профкома:

1. Представленный проект (наименование проекта ЛНА) и приложенные к нему документы, подтверждающие необходимость и законность издания данного ЛНА работодателем соответствует требованиям законодательства и коллективному договору.

2. Согласиться с принятием работодателем проекта (наименование проекта ЛНА)

Председатель профкома (подпись, инициалы, фамилия).

Мотивированное мнение (наименование профкома) от (дата: число, месяц, года) получил(а) (ФИО представителя работодателя) (дата, число, месяц, год)

Если проект ЛНА не соответствует требованиям ТК РФ, иным федеральным законам, законам субъекта РФ, соглашениям, коллективному договору образовательного учреждения или у профкома имеются конкретные замечания и предложения по содержанию, срокам введения, порядку принятия ЛНА, то профком принимает решение о невозможности принятия ЛНА в предложенной редакции и дает развернутое мнение, в котором отражаются все замечания и предложения.

Печатается на фирменном бланке учреждения и регистрируется с указанием исходящего номера и даты.

ПОРЯДОК УЧЕТА МОТИВИРОВАННОГО МНЕНИЯ
ПРОФКОМА ПРИ РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО
ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ
(СТ. 373 ТК РФ)

При принятии решения о расторжении трудового договора с работником, являющимся членом профсоюза.

1) Работодатель направляет в профком проект приказа и копии документов, являющихся основанием для принятия решения.

2) Профком в течение 7-ми рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме.

Мнение, не представленное в семидневный срок, или немотивированное мнение работодателем не учитывается.

3) Если профком выразил несогласие с решением работодателя, он в течение 3-х рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

При недостижении общего согласия, работодатель по истечении 10-ти рабочих дней со дня направления в профком проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в ГИТ.

Это не лишает работника или представляющий его интересы профком права обжаловать увольнение непосредственно в суд.

ГИТ в течение 10-ти дней 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. Работодатель имеет право обжаловать в суд предписание ГИТ.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения профкома.

Образцы документов:

*(дата: число, месяц, год) № (исходящий номер документа)
В (наименование профкома)*

ОБРАЩЕНИЕ

**о даче мотивированного мнения профкома при расторжении
трудового договора по инициативе работодателя**

(Наименование организации - работодателя) направляет проект приказа (распоряжения) о прекращении трудового договора с (Ф.И.О. работника полностью, должность, профессия, отдел, подразделение гит место работы увольняемого работника) и обоснование по нему с приложением следующих документов (перечисляются все документы, служащие основанием для правомерности издания приказа). Прошу в течение 7-ми рабочих дней направить в письменной форме ваше мотивированное мнение по проекту приказа (распоряжения).

Приложение на (число) листах.

Руководитель организации (подпись, инициалы и фамилия)

Кроме того, в соответствии с коллективным договором (соглашением) учреждения мотивированное мнение профкома может учитываться и по другим основаниям расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

Профсоюз работников народного образования и науки РФ
(наименование первичной профсоюзной организации)

(дата: число, месяц, год) № (исходящий номер документа)

(наименование организации - работодателя)

ВЫПИСКА

из протокола № (число) заседания профкома от (дата: число, месяц, год)

Избрано в состав профкома: (число) чел. Присутствовало: (число) чел.

СЛУШАЛИ: Об утверждении мотивированного мнения по вопросу издания работодателем (наименование проекта приказа (распоряжения) работодателем) в соответствии с обращением от (дата: число, месяц, год) № (номер документа)

ПОСТАНОВИЛИ:

Согласно ст. 373 ТК РФ, на основании проверки соблюдения работодателем норм трудового права при подготовке проекта приказа (распоряжения) о прекращении трудового договора с (Ф.И.О. работника полностью, должность, профессия, отдел, Подразделение или место работы увольняемого работника) утвердить следующее мотивированное мнение:

1. Представленный проект (наименование проекта приказа (распоряжения) работодателем) и приложенные к нему документы, подтверждающие необходимость и законность его издания, соответствуют требованиям законодательства и коллективному договору и не нарушают условия индивидуального трудового договора работника учреждения.

2. Согласиться с принятием работодателем решения об издании приказа (распоряжения) о прекращении трудового договора с (Ф.И.О. работника полностью, должность, профессия, отдел, подразделение или место работы увольняемого работника).

Председатель профкома (подпись, инициалы, фамилия).

Мотивированное мнение (наименование профоргана) от (дата: число, месяц, год) получил(а) (ФИО представителя работодателя) (дата: число, месяц, год).

Если проект приказа (распоряжения) не соответствует требованиям ТК РФ, не учитывает дополнительные обстоятельства, связанные с трудовой и общественной деятельностью работника в организации или у профкома имеются конкретные замечания и предложения по содержанию и порядку издания данного приказа (распоряжения), то профком принимает решение о невозможности принятия работодателем решения об издании приказа (распоряжения) и дает развернутое мнение, в котором отражаются все замечания и предложения.

Мотивируйте ваше мнение

Действия профсоюза при увольнении работников

До принятий Трудового кодекса законодательством о труде предусматривалась процедура согласования с профсоюзным комитетом увольнений работников по пунктам 1 (кроме ликвидации), 2 и 5 статьи 33 КЗоТ РФ. Новый Трудовой кодекс такой нормы права не содержит. Определено, что работодатель должен действовать с учетом мнения профсоюзного органа.

Нововведение многие работники кадровых служб, работодатели восприняли как освобождение их от процедуры согласования увольнения с профкомом. На наш взгляд, законодатель вполне конкретно и обоснованно представил в Трудовом кодексе процедуру учета мнения профсоюза при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

Рассмотрим ее суть на примере увольнения по п.2 ст.81 ТК РФ.

Первое. Процедура предусматривает заблаговременное (не позднее чем за 2 месяца) ознакомление профкома с проектом приказа об увольнении работника (члена профсоюза) в связи с сокращением численности или штата. Кроме того, прилагаются копии документов, послуживших основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя. При массовом высвобождении профком извещается не позднее чем за три месяца.

Второе. Установлено, что профком в семидневный срок предоставляет работодателю в письменном виде мотивированное мнение о высвобождаемом работнике, являющемся членом профсоюза.

Третье. Предусмотрено и проведение консультаций, профкома с работодателем. Цель - выработать согласованное решение, на что отводится трехдневный срок.

Четвертое. При не достижении общего согласия официально оформляется протокол. В случае принятия работодателем окончательного решения у профкома есть возможность обжаловать его в соответствующей Государственной инспекции труда, чтобы пресечь противоправные действия работодателя. Таковы требования ст. 373 Трудового кодекса. И еще одна особенность. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

По существу, профсоюз, представляя аргументированное мнение, имеет возможность задержать увольнение работника на период десятидневного рассмотрения вопроса в Гострудинспекции или других органах государственного контроля.

Жесткость процедуры оправданна. Ведь речь идет о защите интересов работников их представительным органом - профсоюзным комитетом. Стало быть, Трудовой кодекс не ослабил позицию профсоюза, а усилил его участие в разрешении споров, связанных с расторжением трудового договора. Новый Трудовой кодекс законодательно закрепил обязанность работодателя в письменном виде представлять профкому проект приказа и другие документы при увольнении работников по сокращению численности или штата. Ранее такой нормы права не было. Предусматривается также обязанность работодателя предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую квалификации работника (ст. 180 ТК РФ).

В целях оказания практической помощи приводим примерные формы (образцы) документов, необходимые для решений вопроса об увольнении пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 Трудового кодекса. Именно по этим основаниям согласно ст. 82 ТК требуется учет мотивированного мнения выборного профсоюзного органа при увольнении работников.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 5 статьи 81 Трудового кодекса производится с учетом его мотивированного мнения в соответствии со статьёй 373 ТК. **Мнение должно быть выражено в письменной форме и мотивировать только правомерностью принимаемого решения и деловыми качествами конкретного работника. Мнение, не представленное в десятидневный срок, а равно немотивированное мнение профкома работодателем не учитывается.** Необходимо учесть, что согласно ст. 178 ТК РФ увольняемым по пунктам 1 и 2 данной статьи выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ними сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с учётом выходного пособия).

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с подпунктом «б» пункта 3 статьи 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от соответствующего выборного профсоюзного органа. При этом следует учитывать, что аттестация педагогических работников добровольная.

Для сведения

Учет мнения профсоюзного комитета при увольнении работников, являющихся членами профсоюза, требуется по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ.

Следует иметь в виду, что увольнение по любому из перечисленных оснований работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от производственной работы, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего выборного органа (ст. 374 ТК РФ).

До издания приказа об увольнении руководителям образовательных учреждений и профсоюзных комитетов рекомендуется проверить соблюдение порядка увольнения работника по инициативе администрации:

- а) учтено ли мнение профсоюзного комитета в Приказе об увольнении;
- б) принято ли мотивированное заключение на увольнение правомочным составом профсоюзного комитета, имея в виду, что в заседании профкома должно участвовать более половины его членов, количество которых исчисляется из общего числа всех избранных, независимо от отсутствия некоторых из них в данное время ввиду болезни, нахождения в отпуске и т.д. (за исключением случаев, когда члены профсоюзного комитета уволились или были из списочного состава образовательного учреждения по другим причинам);
- в) большинство ли членов правомочного состава профсоюзного комитета голосовали за увольнение работника; учтены ли работодателем требования ст. 261, ст. 269 Трудового кодекса, определяющие гарантии для беременных женщин и женщин, имеющих детей, а также работников моложе восемнадцати лет, при расторжении трудового договора;
- г) произведено ли в действительности сокращение численности или штата работников, соблюдены ли работодателем нормы Трудового законодательства, регулирующие порядок высвобождения работников;
- д) увольнение по основаниям, указанным в пунктах 2 и 3 статьи 81 ТК РФ, допускаются, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу;
- е) не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (кроме случаев ликвидации организаций) в период временной нетрудоспособности и в период пребывания работника в отпуске;
- ж) в случае принятия решения о прекращении деятельности филиала или представительства организации, расположенных в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этого филиала или представительства производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

*Примерный образец проекта приказа директора школы,
представляемого профсоюзному комитету, об увольнении
работника - члена профсоюза или выборного
профсоюзного органа*

Штамп школы
№ 71 от 19.06.02 г.

Профсоюзный комитет средней
общеобразовательной школы №208 г. Омска
Проект

**Приказ №71
по средней общеобразовательной школе №208 г.Омска**

г.Омск

19 Июня 2002 г.

Об увольнении В.П. Басова

Басова Валерия Петровича, учителя физики средней общеобразовательной школы №208, уволить по пункту 2 статьи 81 Трудового кодекса 20 августа 2002 года в связи с сокращением численности или штата работников как не имеющего преимущественных прав на оставление на работе, предусмотренных статьей 179 ТК РФ и коллективным договором.

Основания:

1. Локальные акты, подтверждающие фактическое сокращение численности или штата работников в учреждении.

2. Предупреждение В.П.Басова за два месяца персонально (под расписку) о предстоящем его увольнении 20 августа 2002 г. (документ прилагается).

3. Уведомление о предложенных ему имеющихся в школе на день предупреждения вакантных должностях: лаборанта, мастера производственного обучения (акт отказа прилагается).

4. Уведомление в службу занятости административного округа 10 мая 2002 г. о предстоящем увольнении В.П.Басова.

Директор школы (подпись)_____ К.Б. Семкин
М.П.

Примечания:

➤ При рассмотрении вопроса на заседании профкома директор школы представляет документы, подтверждающие соблюдение им порядка высвобождения работника на основании требований статей 82, 372, 373, 374, 375 ТК РФ.

➤ Решение профсоюзного комитета по вопросу увольнения работника - члена профсоюза или члена выборного профсоюзного органа действительно в течение месяца (со дня принятия решения).

➤ *Профсоюзный комитет представляет письменный мотивированный ответ администрации в течение семи рабочих дней (ст. 373 ТК. Если выборный профсоюзный орган выразил свое несогласие с предполагаемым решением работодателя, то в течение трех дней он направляет копию мотивированного мнения с приложением необходимых документов в соответствующую Государственную инспекцию труда (статьи 373, 374 ТК РФ).*

➤ Для членов выборных профсоюзных органов необходимо представление в вышестоящий профорган (например, в райком профсоюза для члена профкома школы) для получения предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа (в этом случае согласия - так требует ст. 374 ТК РФ).

➤ Представление печатается на фирменном бланке общеобразовательного учреждения и должно быть зарегистрировано с указанием исходящего номера и даты.

*Примерная форма предупреждения работника об увольнении
по п.2ст.81. ТК РФ (требование ст. 180 ТК РФ)*

Штамп школы

исх. №70 от 10.05.02 г.

Учителю физики
средней общеобразовательной
школы № 208 г. Омска В.П.Басову

Предупреждение о предстоящем высвобождении

Уважаемый Валерий Петрович!

Средняя общеобразовательная школа № 208 г. Омска в связи с мероприятиями по

сокращению численности или штата работников в соответствии с требованиями ст. 180 ТК РФ предупреждает вас о предстоящем увольнении по п.2 ст. 81 ТК РФ 20 августа 2002 года.

Одновременно с предупреждением предлагаем имеющиеся вакансии в школа: лаборант, мастер производственного обучения.

Директор школы (подпись) _____ К.Б.Сёмкин

Предупреждение получил 10.05.2002 г. _____ В.П.Басов
(подпись)

*Примерная форма Подтверждения факта отказа
от предложенных мест по трудоустройству
(места по трудоустройству предлагаются
в соответствии с требованиями ст. 180 ТК РФ)*

Акт*)

О подтверждении факта Отказа
от предложенных мест по трудоустройству

10 мая 2002 Г.

Г. ОМСК

В присутствии В.П.Басова, учителя физики, подтверждаем его отказ от предложенных мест по трудоустройству в связи с увольнением по п. 2 ст. 81 ТК РФ. В.П.Басов, учитель физики, не принял предложений работодателя о трудоустройстве в школе лаборантом или мастером производственного обучения.

_____ К.И.Липатов (водитель)
(подпись)

_____ Е.А.Сотина (библиотекарь)
(подпись)

_____ В.Ф.Ракова (учитель)
(подпись)

С актом ознакомлен _____ В.П.Басов
(подпись)

10.05.02 г.

***) Примечание:**

Акт составляется в случае, если увольняемый не оформляет отказ личным заявлением.

➤ При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможности расторжения трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 статьи 81 ТК РФ работодатель обязан письменно сообщить выборному профсоюзному органу данной организации об этом не позднее двух месяцев до начала указанных мероприятий, а в случае, если такое решение может привести к массовому увольнению работников, не позднее трех месяцев (критерии массовости увольнения определяются в отраслевых и/или территориальных соглашениях и коллективным договором).

Директору средней общеобразовательной школы №208
г. Омска К.Б.Семкину

**Выписка из решения
профсоюзного комитета средней общеобразовательной
школы №208 г. Омска о мотивированном мнении ПК в связи с предполагаемым
увольнением М.И.Крупиной, лаборанта кабинета химии, по п.2 ст.81 ТК РФ
(протокол №17 от 29,06.02 г.)**

Избрано членов ПК - 7.

Присутствовали на заседании ПК - 7.

Профком рассмотрел проект приказа №71 от 10.06.02 г. и материалы (обоснование) для увольнения М.И.Крупиной на заседании ПК 29 июня 2002 г. в присутствии зам. директора А.И.Василенко и увольняемой М.И.Крупиной.

Учитывая, что работодателем нарушены требования действующего трудового законодательства, коллективного и индивидуального трудового договоров в части:

> сроков предупреждения о предстоящем увольнении М.И.Крупиной. Предупреждение об увольнении по п.2 ст.81 ТК РФ дано лишь за месяц до увольнения (ст. 180 ТК РФ установлено - не менее чем за два месяца до увольнения);

> не учтено наличие у М.И.Крупиной двоих несовершеннолетних детей и то, что в ее семье нет других работников с самостоятельным заработком.

Названные нарушения свидетельствуют, что у М.И.Крупиной есть Преимуществонное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников (ст. 179 ТК РФ).

В соответствии со статьей 373 ТК РФ профком решил:

1. Директору школы К.Б.Семкину учесть мотивированное заключение ПК о несогласии с предполагаемым увольнением по п. 2 ст. 81 ТК РФ (в связи с сокращением численности или штата работников) Крупиной Марии Ивановны, лаборанта кабинета химии.*)

Итоги голосования: «за» - 6, «против» -1, «воздержались» - нет.

Председатель профкома _____ Б.И.Романова

Выписку из протокола заседания профкома от 29 июня 2002 г. получил директор школы К.Б.Семкин

29 июня 2002 г.

(подпись)

***) Примечания:**

- При принятии такого решения профком направляет копию мотивированного мнения с приложением необходимых документов в соответствующую Государственную инспекцию труда с одновременным уведомлением об этом работодателя.

**О ПРАВАХ ПРОФСОЮЗА,
ГАРАНТИРОВАННЫХ ТРУДОВЫМ КОДЕКСОМ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Право каждого человека на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов и гарантировать свободу деятельности общественных объединений, закреплены в ст. 30 Конституции РФ.

Указанная конституционная норма воспроизведена во многих статьях Трудового кодекса РФ (далее ТК РФ).

В ст. 1 указана одна из задач трудового законодательства - участие профсоюзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства.

В ст. 2 это право определяется как один из основных принципов правового регулирования трудовых отношений.

В ст. 21 закреплено право работников на объединение и создание профессиональных союзов.

Глава 58 (ст. 370—378) закрепляет право профсоюзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и создание правовых и технических инспекций труда.

В соответствии со статьями 22, 32 и 377 ТК РФ работодатель обязан создать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников — выборных профсоюзных органов.

Статьей 370 ТК РФ закреплено право профсоюза, его правовых инспекций направлять работодателям требования или представления об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения.

Обязанность работодателя рассмотреть их, принять меры по устранению нарушений, в недельный срок с момента получения сообщить соответствующему профсоюзному органу о результатах рассмотрения данной требования (представления) и принятых мерах установлена ст. 22 и 370 ТК РФ.

Трудовой кодекс РФ предусматривает возможность принятия работодателем решений с учетом мнения выборного профсоюзного органа или с учетом мнения представительного органа работников.

Трудовой кодекс статьей 29 однозначно определил в качестве основного представителя работников, в т. ч. и в социальном партнерстве, профессиональные союзы, а на уровне учреждения - профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских профсоюзов.

Если численность профсоюзной организации составляет 50 и более процентов от числа работников, - по закону профсоюзная организация наделяется правом быть представительным органом работников. Никаких дополнительных решений поэтому поводу в учреждении не принимается.

Статьей 31 ТК РФ предусмотрено, что отсутствие в образовательном учреждении первичной профорганизации, а также при наличии профсоюзной организации, объединяющей менее половины работников, должно быть проведено общее собрание работников, которое должно принять решение о поручении представлять их интересы указанной профорганизации либо иному представительному органу. В протоколе собрания это решение должно быть отражено.

Работодатель обязан содействовать проведению такого собрания. Если собрание не доверило малочисленной профсоюзной организации представлять их интересы и избрало иной представительный орган, то это не является препятствием для осуществления профсоюзной организацией своих полномочий, закрепленных ТК РФ, законодательством РФ, соглашениями и коллективным договором. Но в этом случае,

исходи из ч. 2 ст. 8 ТК РФ, работодатель вправе принимать локальные нормативные акты без учета мнения выборного профсоюзного органа, если иное не предусмотрено соглашением или коллективным договором.

Если же решением собрания поручено этой профсоюзной организации представлять интересы работников (быть их представительным органом) или профсоюзная организация объединяет не менее 50% работающих, она получает расширенные полномочия, и работодатель обязан считаться с ее мнением в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, законами РФ, нормативно-правовыми актами, соглашениями, коллективным договором.

С учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа работодатель рассматривает вопросы:

- ввода режима неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев (ст. 73 ТК РФ);
- увольнение членов профсоюза по п. 2, подпункту «б» пункта 3, пункту 5 ст. 81 ТК РФ;
- привлечения к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделения рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечения к работе в выходные и праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установления системы оплаты и стимулирования труда (ст. 135 ТК РФ);
- применения систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- применения необходимых мер при угрозе массовых увольнений работников (ст. 180 ТК РФ);
- обеспечения безопасных условий и охраны труда (ст. 212 ТК РФ);
- разработки и утверждения инструкций по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ);
- создания комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- расследования несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК РФ);
- определения степени вины застрахованного (ст. 229 ТК РФ).

При наличии у профсоюзной организации прав представительного органа работников работодатель обязан дополнительно с учетом вышеперечисленного, с учетом мнения профкома решать вопросы:

- отмены режима неполного рабочего времени (ст. 73 ТК РФ);
- утверждения графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установления формы расчетного листка по заработной плате (ст. 136 ТК РФ);
- установления различных систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок, (ст. 144 ТК РФ);
- определения конкретных размеров повышения заработной платы за вредные условия труда (ст. 147 ТК РФ) и за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- введения, замены и пересмотра норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- утверждения Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- досрочного снятия дисциплинарных взысканий (ст. 194 ТК РФ);
- определения форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

Учет мнения - это одна из форм согласования. Коллективным договором могут быть предусмотрены и другие формы участия профсоюза в установлении условий труда и применении трудового законодательства (ст.ст. 53, 82 ТК РФ), в том числе и согласование.

Обязанность работодателя учитывать мнение выборного профоргана в случаях,

предусмотренных Трудовым кодексом, возложена ст. 371 ТК РФ. При этом должен быть соблюден определенный порядок, указанный в статьях 372 (при принятии сальных нормативных актов), 373 (при расторжении трудового договора по инициативе работодателя).

Трудовой кодекс (ст.ст. 29, 37, 45, 51—53) наделяет профсоюзы правами заключения соглашений, коллективные договор, контроля за их выполнением, получения информации, касающейся прав и интересов работников, внесения по этим вопросам предложений и участия в их рассмотрении, участия в решении трудовых споров.

ДЕЙСТВИЯ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА ПРИ УВОЛЬНЕНИИ РАБОТНИКОВ

Трудовой кодекс РФ не ослабил, а усилил позицию профсоюза в разрешении споров, связанных с расторжением трудового договора. Это право профсоюза закреплено ст. 82 ТК РФ.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по п.2, подпункту б пункта 3 и пункту 5 ст. 81 ТК РФ работодатель может производить с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа организации (профсоюзного комитета) в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

Впервые ст. 373 ТК РФ вменила в обязанность работодателя в письменной форме представлять профсоюзному комитету проект приказа и копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения. Полученные проект приказа и др. документы должны быть зарегистрированы в профсоюзном комитете с указанием даты поступления.

Профсоюзный комитет в течение 7 рабочих дней со дня получения копий проекта приказа и документов должен рассмотреть этот вопрос и направить работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, или немотивированное мнение работодателем не учитывается.

Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников организации по п. 2 ст. 81 Трудового кодекса РФ. При увольнении по этому основанию работодатель обязан соблюсти порядок, определенный ТК РФ:

1. ст. 82 - не позднее чем за 2 месяца до начала соответствующих мероприятий сообщить профсоюзному комитету о сокращении численности работников или штата (при увольнении — за 3 месяца) и службу занятости (ст. 21 ФЗ «О занятости населения в РФ»);
2. ст. 179 — определить работника(ов), который(ые) имеет(ют) меньше преимуществ для оставления на работе, строго руководствуясь этой статьей. Для педагогического работника уровень квалификации и производительность труда определяется квалификационной категорией, присвоенной по результатам аттестации.
3. ст. 261, 264 — соблюсти государственные гарантии, установленные для беременных женщин и женщин, имеющих детей;
4. ст. 180 — предупредить работника персонально под расписку не менее чем за 2 месяца до увольнения;
5. ст. 180 — предложить работнику(ам) другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую его квалификации. А в случае отказа от предложенных мест составить акт о подтверждении этого факта.
6. ст. 82,373 — получить мотивированное мнение профсоюзного комитета по поводу

увольнения конкретных работников.

7. ст. 171, 374, 376 - получить предварительное согласие (помимо общего порядка увольнения) соответствующего вышестоящего профоргана, если предполагается увольнение руководителей выборных коллегиальных профорганов организации, в т. ч. и в случае, когда они уже сложили свои полномочия, но не истек еще двухлетний срок. Увольнения не может быть, если такого согласия не получено.
8. ст. 269— при увольнении работника до 18 лет получить согласие госинспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних.
9. ст. 81 — не производить увольнение в период временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

При подготовке к рассмотрению вопроса о даче согласия на увольнение профком должен убедиться в наличии объективных причин для проведения сокращения численности или плата работников. Запросить у работодателя всю необходимую информацию, в т. ч. и о наличии вакансии, а также должностей и работ, выполняемых на условиях совмещения или совместительства, о квалификации работников, занимающих однородные должности. Профсоюзный комитет должен проверить, соблюден ли работодателем порядок увольнения, определенный ТК РФ, гарантии и права работника. На заседание профсоюзного комитета должен быть приглашен работник, предполагающийся для увольнения, и при необходимости, — руководитель или уполномоченные им лица, профсоюзные работники.

В заседании профсоюзного комитета должно участвовать более половины его членов, количество которых исчисляется из общего числа всех избранных, за исключением уволившихся.

Решение принимается, если за него проголосовало более половины участвующих в заседании (при наличии кворума). Ведение протокола с указанием присутствующих членов профсоюзного комитета и приглашенных обязательно. Если профсоюзный комитет выразил несогласие с предполагаемым увольнением, то при изложении своего мнения должна быть аргументирована причина такого решения, основанная на наличии нарушений трудового законодательства и прав работника, допущенных работодателем.

ПРИМЕРНАЯ ФОРМА

выписка из постановления профкома может быть оформлена так:

Директору МОУ «средняя общеобразовательная школа»
_____ (Ф.И.О.)

Выписка из решения профсоюзного комитета
_____ (наименование учреждения)

о мотивированном мнении профсоюзного комитета о предполагаемом увольнении
_____ (Ф.И.О. работника, должность) по п. 2 ст. 81 ТК РФ

протокол № ____ от ____ (дата)

Избрано членов профкома - _____

Присутствует - _____

Приглашены - _____

Рассмотрев представленный _____ (дата) проект приказа и обоснования для увольнения _____

(Ф.И.О., должность работника)

по п. 2 ст. 81 Трудового кодекса РФ, заслушав информацию директора школы
_____ (Ф.И.О.) и увольняемого работника _____ (Ф.И.О.)

профком установил, что работодателем допущены нарушения требований действующего трудового законодательства, коллективного и трудового договора. А именно:

1. основной причиной сокращения численности учителей начальных классов явилось уменьшение количества классов-комплектов, работодателем не учтен тот факт, что учителем в одном из этих классов работает заместитель директора по учебно-воспитательной работе;

2. нарушен срок предупреждения профкома о начале процедуры сращения работника _____ (Ф.И.О. работника), тем самым не соблюдена ст. 180 ТК РФ;

3. сведения об уволенном работнике не направлены в службу занятости;

4. не учтено, что _____ имеет более высокую квалификацию, чем _____, что по ч. 1 ст. 179 является основным критерием при определении кандидатуры для увольнения работника;

5. не учтено то обстоятельство, что _____ (Ф.И.О.) до _____ (дата) являлась председателем профкома и в силу ст. 376 ТК РФ до ее увольнения необходимо получить предварительное согласие профкома и вышестоящего профсоюзного органа.

6. и т.д. _____

Указанные нарушения свидетельствуют о том, что у работодателя нет законных оснований для увольнения _____ (Ф.И.О.)

На основании ст. 373 ТК РФ профком решил:

1. Рекомендовать директору школы с начала учебного года освободить заместителя директора по учебно-воспитательной работе от обязанностей учителя начальных классов.

2. в связи с имеющимися нарушениями ст.ст. 82, 179, 180, 376 ТК РФ директору школы _____ (Ф.И.О.) учесть мотивированное мнение профкома о несогласии с предполагаемым увольнением _____ (Ф.И.О. работника) по п. 2 ст. 81.

3. и т.д.

Итоги голосования: «за» _____

«против» _____

«воздержались» _____

Копия верна: председатель профкома _____
(ф.и.о., подпись)

М.П.

Выписку из протокола заседания профкома
от 200 __г. получил

Директор школы _____
(подпись)

При принятии такого решения и недостижении согласия работодателем во время дополнительных консультаций (в течение 3-х рабочих дней) профком направляет жалобу на неправомерные действия работодателя в государственную инспекцию труда или непосредственно в суд.

Дальнейшие действия Гострудинспекции определены ст. 373 ТК РФ.

В случае, если профком признал действия работодателя правомерными и

согласился с предполагаемым увольнением, он должен проконтролировать правильность предоставления этому работнику всех гарантий и компенсаций, предусмотренных ст.ст. 178 (выходное пособие), 318 (сохранение средней заработной платы до 6 месяцев), 127 (отпуск), 62, 140, 137.

II. Увольнение по подпункту «б» п. 3 ст. 81 ТК РФ в связи с несоответствием работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации. Так как аттестация педагогов проводится на добровольной основе, то они не могут быть уволены по этому основанию. Это увольнение может быть применимо к руководящим работникам (директорам, заместителям).

В этом случае в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от соответствующего выборного профсоюзного органа. Механизм получения мотивированного мнения профкома подобен рассмотренному выше (ст. 82, 373 ТК РФ).

III. Увольнение по п. 5 ст. 81 ТК РФ за неоднократное не исполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

При подготовке мотивированного мнения профком должен рассмотреть вопрос о законности ранее наложенного взыскания(ий) и предполагаемого увольнения.

С этой целью профком, изучив, ст. 189-190, 192-194, 39, 405, 414, 415, 373, 374, 376 ТК РФ, п.п. 1 и 2 ст. 55 Закона «Об образовании», Правила внутреннего трудового распорядка, устав учреждения, коллективный и трудовой договоры, должностную инструкцию, устанавливает:

1. является ли совершенные проступки дисциплинарными. Есть в этом вина работника (ст. 192);
2. созданы ли в учреждении условия, необходимые для соблюдения работником дисциплины труда (ст. 189);
3. день совершения и обнаружения данного проступка;
4. соблюдены ли порядок и сроки вынесения данного взыскания (ий), предусмотренные ст. 193, транши ряду категории работников (ст.ст. 39, 405, 414, 415, 374, 376 ТК РФ), п. 2, 3 ст. 55 ФЗ «Об образовании»;
5. вид (ы) данного взыскания (ий);
6. наделено ли должностное лицо правом наложения дисциплинарных взысканий;
7. не истек ли срок действия данного взыскания (ий), определенный ст. 194.

Механизм получения мотивированного мнения профкома и действий профкома подобен предыдущим и определен ст. 373 ТК РФ.

Порядок разрешения споров, связанных с увольнением работником, определен статьями 391-395 ТК РФ.

Ответственность работодателя за нарушение трудового законодательства и незаконные увольнения определена ст. 234, 237, 195, 378 ТК РФ и Административным кодексом РФ.

IV. Учет мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в других случаях привлечения работника к сверхурочным работам - статья 99 Трудового кодекса РФ.

В данной статье перечислены 5 случаев, когда по инициативе работодателя работник привлекается к сверхурочным работам. Это происходит только с письменного согласия работника.

Однако могут быть и другие случаи, когда работодатель вынужден привлечь работника к выполнению работ за пределами его рабочего времени. Это допускается только при 2-х условиях;

- с письменного согласия работника;
- и с учетом мнения выборного Профсоюзного органа.

Например: работники школы (в т. ч. учителя) привлекаются по инициативе работодателя (директора школы) после окончания своего рабочего дня к дежурству по сохранению системы отопления в связи с сильными морозами.

1. Прежде всего, работники выражают свое согласие на дежурство в письменной форме.

ПРИМЕРНЫЙ ОБРАЗЕЦ ТАКОГО СОГЛАСИЯ

Директору школы № ____

Я, _____ (Ф.И.О.), учитель согласен дежурить в сверхурочное время с целью сохранения системы отопления школы на период установления сильных морозов.

« ____ » _____ 200 ____ г. (подпись работника)

2. Получив согласие работников в письменной форме и зафиксировав их в журнале заявлений (с указанием даты и времени), работодатель (директор школы) готовит проект локального нормативного акта согласно части 1 статьи 372 Трудового кодекса РФ, содержащего нормы трудового права, — т.е. готовит проект приказа о привлечении работников к сверхурочным работам.

ПРИМЕРНЫЙ ОБРАЗЕЦ ТАКОГО ПРИКАЗА

ПРИКАЗ №

по муниципальному образовательному учреждению
«средняя общеобразовательная школа № ____»
от « ____ » _____ 200 ____ года

*О привлечении работников к
сверхурочным работам*

В связи с резким понижением температуры и с целью сохранения отопительной системы школы привлечь работников школы (перечисляются с указанием должности), с их письменного согласия, к сверхурочной работе (дежурству) за пределами их рабочего,

времени с _____.

Произвести оплату сверхурочной работы в соответствии статьей 152 Трудового кодекса РФ.

Основание: письменные заявления работников.

3. К данному приказу должно быть приложено обоснование, т.е. причины, почему работодатель вынужден привлечь работников к сверхурочным работам. Данное обоснование и проект приказа работодатель направляет в выборный профсоюзный орган для получения его мотивированного мнения.

ПРИМЕРНЫЙ ОБРАЗЕЦ ОБОСНОВАНИЯ

Профсоюзному комитету (или председателю профсоюзного комитета)

от директора школы № _____
(Ф.И.О. председателя)
(Ф.И.О. директора)

Прошу выборный профсоюзный орган в соответствии со ст. 99 ТК РФ дать мотивированное мнение по поводу привлечения работников школы (перечисляются) к сверхурочным работам.

Это вынужденная мера, связанная с резким понижением температуры. Система отопления в школе капитально не ремонтировалась в течение 20 лет, производился только текущий ремонт. Чтобы не нарушить учебно-воспитательный процесс в школе, сохранить надлежащий санитарно-гигиенический режим, с целью охраны жизни и здоровья обучающихся и работников, на период _____ необходимо организовать постоянное дежурство по обеспечению нормальной работы системы отопления.

Работники дали письменное согласие на привлечение их к сверхурочной работе (согласия прилагаются).

« ____ » _____ 200 ____ г. директор школы (подпись)

4. Получив приказ и обоснование к нему, выборный профсоюзный орган (председатель) должен его обязательно зарегистрировать. С этой целью в профкоме должен быть заведен журнал, в котором фиксируется название поступившего документа (нормативного локального акта), а также дата и время его поступления.

Не позднее 5 рабочих дней с момента поступления проекта локального нормативного акта выборный профсоюзный орган должен направить работодателю (директору школы) свое мотивированное мнение в письменной форме.

Мотивированное мнение может содержать согласие выборного профсоюзного органа, предложения в адрес работодателя, несогласие с работодателем.

Чтобы выразить свое мотивированное мнение, выборный профсоюзный орган обязан в течение установленных 5 рабочих дней провести свое заседание, обеспечив кворум.

Примерный образец заседания выборного профсоюзного органа и принятия мотивированного мнения.

ПРОТОКОЛ № ____
заседания профсоюзного комитета школы № ____
от « _____ » _____ 200 ____ г.

Избрано в состав профкома: _____
Присутствуют: ____ чел.
Отсутствует: _____ ____ чел.
(пофамильно)

ПОВЕСТКА ДНЯ

О даче мотивированного мнения по поводу привлечения работников школы к сверхурочной работе.

Докладывает _____, председатель профсоюзного комитета.

1. Слушали: _____, председателя профсоюзного комитета, о выражении мнения по поводу привлечения работников школы к сверхурочной работе (доклад прилагается или записывается в протокол).

Уважаемые члены профсоюзного комитета!

В наш адрес поступил проект приказа и обоснование директора школы _____ (Ф.И.О.) с просьбой выразить мотивированное мнение по поводу привлечения к сверхурочной работе, связанной с дежурством за пределами рабочего времени, работников школы (перечисляются). Причиной этою стало резкое понижение температуры. Необходимо сохранить бесперебойную работу системы отопления для нормальной организации учебно-воспитательного процесса, охраны жизни и здоровья детей и работников. (Зачитывается проект приказа и обоснование к нему).

Работники дали письменное согласие на привлечение их к сверхурочной работе (зачитываются тексты заявлений).

Какие будут мнения по этому вопросу у членов профсоюзного комитета?

2. Выступили:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
5. и т. д.

(Кратко записывается выступление каждого члена профсоюза и его мнение).

- Какие будут предложения (записываются в порядке поступления).

Окончательное решение принимается путем голосования, результаты голосования фиксируются в протоколе. Решение принимается, если за него проголосовало более половины участвующих в заседании членов профсоюзного комитета.

3. Решили: (в решении в письменной форме четко излагается мотивированное мнение выборного профсоюзного органа).

Учитывая то обстоятельство, что идет резкое понижение температуры, создается угроза аварийных ситуаций при эксплуатации системы отопления, а это, в свою очередь, может придти к срыву учебно-воспитательного процесса, невыполнению учебных программ, простою не по вине работников, будут нарушены гарантии в охране жизни и здоровья детей и работающих, принимая во внимание согласие работников школы на сверхурочную работу, профсоюзный комитет школы № ____ решил:

- согласиться с проектом локальных нормативных документов, связанных с привлечением работников школы (перечисляются) к сверхурочной работе.

Председатель профсоюзной организации

(подпись)

4. В случае, если мотивированное мнение выборного профсоюзного органа не содержит согласия с проектом локального нормативного акта или содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может с ним согласиться либо в течение 3-х дней после получения мотивированного мнения провести с выборным профсоюзным органом дополнительные консультации с целью вынесения взаимоприемлемого решения.

5. При недостижении согласия все возникшие разногласия между работодателем и выборным профсоюзным органом оформляются протоколом.

6. После этого работодатель вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права.

7. Выборный профсоюзный орган может его обжаловать через соответствующую государственную инспекцию труда или в суде, а также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном настоящим Трудовым кодексом РФ (см. главу, 61 Трудового кодекса РФ).

8. При получении жалобы (заявления) выборного профсоюзного органа государственная инспекция обязана в течение одного месяца со дня получения жалобы (заявления) провести проверку и в случае нарушения выдать работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта.

Предписание государственной инспекции обязательно для исполнения.

V. Учет мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в случае разделения рабочего дня на части — статья 105 Трудового кодекса РФ.

Данная статья дает правовое обоснование разделения рабочего дня на части.

В учреждениях образования рабочий день может быть размен на части, например, у воспитателей, помощников воспитателей, поваров, уборщиков служебных и производственных помещений, работающих в интернатах при общеобразовательных школах, школах-интернатах, детских домах, детских дошкольных учреждениях с круглосуточным режимом работы.

Однако такое разделение рабочего дня на части производится работодателем на основании локального нормативного акта (правил внутреннего трудового распорядка, приказа), принятого с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

Процедура учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа аналогична процедуре, изложенной в I части рекомендаций, которые касаются статьи 99 Трудового кодекса РФ.

VI. Учет мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в случаях привлечения работников к работе в выходные праздничные дни — статья 113 Трудового кодекса РФ.

Как правило, работа в выходные и праздничные дни запрещается.

Однако в данной статье перечислены 4 случая, когда работодатель может привлечь

работников к работе в выходные и праздничные дни с их письменного согласия.

Могут быть и другие случаи, когда в обязательном порядке требуется не только письменное согласие работника, но и учет мотивированного мнения выборкою профсоюзного органа.

Процедура учета мотивированного мнения изложена в 1 части данного пособия.

VI. Учет мотивированного мнения выборного профсоюзного органа по вопросу очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков - статья 123 Трудового кодекса РФ.

Прежде чем выразить свое мнение по вопросу очередности предоставления отпусков и о графике отпусков, выборный профсоюзный орган должен исходить из следующего:

1. ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам в течение всего календарного года, исключение из этого правила имеют лишь учителя, которые, как правило, должны использовать отпуска в летнее время, совпадающее с каникулами;

2. отпуска предоставляются в соответствии с графиком, который должен быть утвержден не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года;

3. при составлении графика отпусков работодатель может учитывать желание работника;

4. утвержденный график отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника;

5. работник должен быть извещен о начале отпуска не позднее чем за 2 недели до его начала;

6. график отпусков должен включать в себя подробную информацию об отпуске работника.

Примерный образец графика отпусков:

№ п/п	Ф.И.О. работника	Долж- ность	Продолжитель- ность основного отпуска	Дополнительные отпуска		
				За работу в районах Кр. Севера и приравнен- ных к ним местностям	За вредные условия труда	За ненормиро- ванный рабочий день
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.

продолжение графика

	За какой рабочий год представ- ляется отпуск	Начало и окончание отпуска	Роспись работника и дата озна- комления с графиком отпусков
другие, отпуска, предоставляемые на основании коллективного договора			
8	9	10	11

Процедура учета мотивированного мнения изложена в 1 части данного пособия.

VIII. Учет мотивированного мнения выборного профсоюзного органа при

установлении заработной платы, стимулирующих выплат — статьи 135, 144 Трудового кодекса РФ.

Установление системы оплаты труда и стимулирования труда в учреждениях образования происходит не только на основании норм Трудового кодекса РФ, но и других нормативных правовых актов.

В число таких нормативных актов входят:

- Инструкция о порядке исчисления заработной платы работников просвещения (утверждена приказом Министерства просвещения СССР № 94 от 16 мая 1985 года),
- Инструкция о порядке исчисления заработной платы работников профессионально-технических учебных заведений, утвержденная Госпрофобром СССР 31.12.76 г. (с изменениями и дополнениями),
- Инструкция о порядке исчисления заработной платы работников средних специальных учебных заведений (утверждена приказом Минвуза СССР ОТ 27.08.37 г. № 605),
- Распоряжение Правительства РФ от 09.06.92 г. № 1037-р,
- Постановление Правительства РФ от 14.12.92 г. № 785 «О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе Единой тарифной сетки»,
- Постановление Минтруда РФ № 48 от 04.03.93 г. «Об утверждении разъяснения «О порядке установления доплат и надбавок работникам учреждений, организаций и предприятий, находящихся на бюджетном финансировании».

Кроме того, важную роль в установлении заработной платы, стимулирующих выплат играют локальные нормативные акты конкретного образовательного учреждения.

К локальным нормативным актам, устанавливающим размеры тарифных ставок, окладов, стимулирующих выплат, относятся: штатное расписание, тарификация, приказы, Положения о стимулировании труда, о доплатах и надбавках, премировании, материальной помощи и т. д.

Утверждение этих локальных нормативных актов должно пробить с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Процедура учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа аналогична той, которая изложена выше.

IX. Учет мотивированного мнения выборного профсоюзного органа при утверждении формы расчетного листка — статья 136 трудового кодекса РФ.

Подробную информацию о причитающейся ему заработной плате работник должен получить в письменной форме – таково требование данной статьи Трудового кодекса РФ. Это так называемый расчетный листок, в котором отражаются составные части заработной платы (тарифная ставка (оклад) с учетом их повышения (за работу в специальных образовательных учреждениях, за работу в сельской местности и т. д.), компенсационные выплаты (за вредные условия труда, за работу в ночное время, за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни), стимулирующие выплаты (доплаты, надбавки, премии).

Форма расчетного листка произвольна, но она должна быть утверждена работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Порядок учета мнения выборного профсоюзного органа изложен выше - в 1 части данного пособия.

Х. Учет мотивированного мнения выборного профсоюзного органа при установлении оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в ночное время — статьи 147, 154 Трудового кодекса РФ.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также работающих в ночное время устанавливается в повышенном размере — не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Перечень работ с вредными условиями труда в образовательных учреждениях был утвержден приказом Госкомитета СССР по народному образованию № 579 от 20.08.90 г. Этот перечень будет действовать до утверждения Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений нового Перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

В образовательных учреждениях каждый час работы в ночное время оплачивается в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада). Это предусмотрено п. 106 Инструкции о порядке исчисления заработной платы работников просвещения и приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 08.06.90 г. № 400.

Конкретные размеры повышенной оплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в ночное время устанавливаются работодателем:

- или с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа;
- или коллективным договором, трудовым договором.

Порядок учета мотивированного мнения выборного Профсоюзного органа аналогичен изложенному выше.

ХI. Учет мотивированного мнения выборного профсоюзного органа при введении, замене и пересмотре норм труда — статья 162 Трудового кодекса РФ.

К локальным нормативным актам, предусматривающим введение, замену и пересмотр норм труда (норму времени) в образовательных учреждениях прежде всего относилась расстановка педагогических кадров и распределение учебной нагрузки, а также приказы, касающиеся данного вопроса.

Ставки заработной платы педагогических работников устанавливаются за определенную норму часов, т. е. норму времени. Этот порядок определен в п. 87 Инструкции о порядке исчисления заработной платы работников просвещения (с изменениями и дополнениями).

Поэтому согласно п. 66 Типового положения об образовательном учреждении учебная нагрузка меньше нормы или более нормы устанавливается только с письменного согласия (заявления) педагогического работника.

В практике сложилось предварительное распределение учебной нагрузки до ухода педагогических работников в очередной трудовой отпуск. Таким образом, педагогические работники извещаются не позднее, чем за 2 месяца о введении новых норм труда (учебной нагрузки) или о сохранении прежней учебной нагрузки.

Расстановка педагогических кадров, целью которой является установление, изменение или пересмотр учебной нагрузки, принимается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Порядок учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа изложен в 1 части настоящего пособия.

ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ,

при решении которых в соответствии с Трудовым Кодексом
Российской Федерации учитывается мотивированное мнение или
согласие профсоюзного (выборного) органа:

<p>Ст. 8. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаемые работодателем.</p>	<p>Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.</p> <p>В случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, работодатель при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, учитывает мнение представительного органа работников.</p> <p>Коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, по согласованию с представительным органов работников.</p> <p>Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями либо принятые без соблюдения предусмотренного настоящим Кодексом порядка учета мнения представительного органа работников, являются недействительными. В таких случаях применяются законы или иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права</p>
<p>Ст. 39. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах.</p>	<p>Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период переговоров не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство</p>
<p>Ст. 73. Изменение существенных условий трудового договора.</p>	<p>Введение режима неполного рабочего времени на срок до шести месяцев производится с учетом мнения выборного профсоюзного органа.</p> <p>Отмена режима неполного рабочего времени производится с учетом мнения представительного органа работников организации.</p>
<p>Ст. 82. Обязательное участие выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работо-</p>	<p>Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 ст. 81 ТК производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа данной организации.</p> <p>При проведении аттестации, которая может послу-</p>

дателя.	жить основанием для увольнения работников, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от соответствующего выборного профсоюзного органа.
Ст. 99. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя (сверхурочная работа)	В других случаях (помимо перечисленных в статье) привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников.
Ст. 103. Сменная работа.	При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников.
Ст. 105. Разделение рабочего дня на части.	Такое разделение рабочего дня на части производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.
Ст. 113. Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.	В других случаях (помимо перечисленных в статье) привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.
Ст. 117. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.	Перечни производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления утверждаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.
Ст. 123. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.	Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.
Ст. 135. Установление заработной платы.	Система оплаты и стимулирование труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.
Ст. 136. Порядок, место и	Форма расчетного листка утверждается

сроки выплаты заработной платы.	работодателем с учетом мнения представительного органа работников.
Ст. 144. Стимулирующие выплаты.	Работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников.
Ст. 147. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда.	Конкретные размеры повышенной заработной платы устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, трудовым договором.
Ст. 154. Оплата труда в ночное время.	Конкретные размеры повышения заработной платы устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников, коллективным договором, трудовым договором.
Ст. 159. Общие положения.	Работникам гарантируются: применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа или устанавливаемых коллективным договором.
Ст. 162. Введение, замена и пересмотр норм труда.	Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.
Ст. 180. Гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации.	При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа принимает необходимые меры, предусмотренные настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.
Ст. 190. Порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка организации	Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации.
Ст. 196. Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров.	Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.
Ст. 299. Продолжительность вахты.	Продолжительность вахты не должна превышать одного месяца. В исключительных случаях на отдельных субъектах работодателем с учетом мнения представительного органа данной организации продолжительность вахты может быть увеличена до трех месяцев.
Ст. 301. Режим труда и отдыха при работе вахтовым методом	Рабочее время и время отдыха в пределах учетного периода регламентируется графиком работы на вахте, который утверждается работодателем с

	учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.
Ст. 350. Некоторые особенности регулирования труда медицинских работников	Медицинским работникам организаций здравоохранения, проживающим и работающим в сельской местности и в поселках городского типа, продолжительность работы по совместительству может увеличиваться по решению Правительства РФ, принятому с учетом мнения соответствующего общероссийского профсоюза и объединения работодателей.
Ст. 371. Принятие решений работодателем с учетом мнения профсоюзного органа.	Работодатель принимает решения с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом.
Ст. 373. Порядок учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа при расторжении трудового договора по инициативе работодателя	Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 статьи 81 настоящего Кодекса с работником, являющимся членом профсоюза, не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.
Ст. 374. Гарантии работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденных от основной работы.	Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 статьи 81 настоящего Кодекса руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных, органов организации, её структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.
Ст. 376. Гарантии права на труд работникам, являющимся членам выборного профсоюзного органа.	Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по пункту 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 статьи 81 настоящего Кодекса с руководителем выборного профсоюзного органа данной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 настоящего Кодекса.

ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ,

решение которых в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации производится с участием профсоюзных органов.:

Ст. 1. Цели и задачи трудового законода-	- Основными задачами трудового законодательства являются создание необходимых правовых условий для
--	--

<p>тельства.</p>	<p>достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений по:</p> <ul style="list-style-type: none"> - участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях; - надзору и контролю (в том числе профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда).
<p>Ст. 2. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений.</p>	<p>Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией РФ основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений признаются:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профсоюзы и вступать в них; - обеспечение права представителей профсоюзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права; - социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных отношений, непосредственно связанных с ними.
<p>Ст. 29 Представители работников.</p>	<p>Представителями работников в социальном партнерстве являются: профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом.</p> <p>Интересы работников организации при проведении коллекторных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками.</p> <p>Интересы работников при проведении коллективных переговоров о заключении и об изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществлении</p>

	контроля за их выполнением, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений представляют соответствующие профсоюзы, их территориальные организации, объединения профессиональных союзов и объединения территориальных организаций профессиональных союзов.
Ст. 30. Представители интересов работников не являющихся членами профсоюза	- Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.
Ст. 31. Иные представители работников	- При отсутствии в организации первичной профсоюзной организации, а также при наличии профсоюзной организации, объединяющей менее половины работников, на общем собрании (конференции) работники могут поручить представление своих интересов указанной профсоюзной организации либо иному представителю.
Ст. 35. Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.	<p>Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективного договора, соглашений, их заключения, а также для организации контроля за выполнением коллективного договора и соглашений на всех уровнях на равноправной основе по решению сторон образуются комиссии из наделённых необходимыми полномочиями представителей сторон.</p> <p>На федеральном уровне образуется постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которой осуществляется в соответствии с федеральным законом. Членами Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений являются представители общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства Российской Федерации.</p> <p>В субъектах Российской Федерации могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов Российской Федерации.</p> <p>На территориальном уровне могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов Российской Федерации, положениями об этих комиссиях, утверждаемыми представительными органами местного самоуправления.</p> <p>На отраслевом уровне могут образовываться комиссии</p>

	<p>для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов отраслевых (межотраслевых) соглашений и их заключения. Отраслевые комиссии будут образовываться как на федеральном уровне, так и на уровне субъектов Российской Федерации.</p> <p>Соглашения, предусматривающие полное или частичное финансирование из бюджетов всех уровней, заключаются при обязательном участии представителей соответствующих органов исполнительной власти и органов местного самоуправления, являющихся стороной соглашения.</p> <p>На уровне организации образовывается комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения.</p>
<p>Ст. 37. Порядок ведения коллективных переговоров.</p>	<p>При наличии в организации двух и более первичных профсоюзных организаций ими создаётся единый представительный орган для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и его заключения. Формирование единого представительного органа осуществляется на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза. При этом представитель должен быть определен от каждой профсоюзной организации.</p> <p>Если единый представительный орган не создан в течение пяти календарных дней с момента начала коллективных переговоров, то представительство интересов всех работников организации осуществляет первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников.</p> <p>Если ни одна из первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников, то общее собрание (конференция) работников тайным голосованием определяет первичную профсоюзную организацию, которой поручается формирование представительного органа.</p> <p>В случаях, предусмотренных частями третьей и четвертой настоящей статьи, за иными первичными профсоюзными организациями сохраняется право направить своих представителей в состав представительного органа до момента подписания коллективного договора.</p> <p>Право на ведение коллективных переговоров, подписание соглашений от имени работников на уровне Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, отрасли, территории предоставляется соответствующим профсоюзам (объединениям профсоюзов). При наличии на соответствующем уровне нескольких профсоюзов (объединений профсоюзов) каждому из них</p>

	предоставляется право на представительство в составе единого представительного органа ведения коллективных переговоров, формируемого с учётом количества представляемых ими членов профсоюзов. При отсутствии договоренности о создании единого представительного органа для ведения коллективных переговоров право на их ведение предоставляется профсоюзу (объединению профсоюзов), объединяющему наибольшее число членов профсоюза (профсоюзов).
Ст. 53. Основные формы участия работников в управлении организацией федерации.	Основными формами участия работников в управлении организацией являются: - учёт мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, коллективным договором; - участие в разработке и принятии коллективных договоров; - и другие формы
Ст. 82. Обязательное участие выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.	При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 статьи 81 настоящего Кодекса работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу данной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях. В организации коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного профсоюзного органа данной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.
Ст. 139. Исчисление средней заработной платы.	Особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленного настоящей статьёй, определяются Правительством РФ с участием мнения Российской трёхсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений.
Ст. 147. Оплата труда работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.	Перечень тяжёлых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством РФ с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест.

<p>Ст. 153. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.</p>	<p>Оплата труда в выходные и праздничные нерабочие дни творческих работников организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями профессий, установленными Правительством Российской Федерации с учётом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может определяться на основании трудового договора, коллективного договора или локального нормативного акта организации.</p>
<p>Ст. 210. Основные направления государственной политики в области охраны труда.</p>	<p>Реализация основных направлений государственной политики в области охраны труда обеспечивается согласованными действиями органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, работодателей, объединений работодателей, а также профессиональных союзов, их объединений и иных уполномоченных работниками представительных органов по вопросам охраны труда.</p>
<p>Ст. Ст. 229. Порядок расследования несчастных случаев на производстве.</p>	<p>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. Комиссию возглавляет работодатель или уполномоченный им представитель. Состав комиссии утверждается приказом (распоряжением) работодателя. Руководитель, непосредственно отвечающий за безопасность труда на участке (объекте), где произошёл несчастный случай, в состав комиссии не включается.</p> <p>Для расследования - группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве, несчастного случая на производстве со смертельным исходом в состав комиссии также включаются государственный инспектор по охране труда, представители органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации или органа местного самоуправления (по согласованию), представитель территориального объединения организаций профессиональных союзов. Работодатель образует комиссию и утверждает её состав во главе с государственным инспектором по охране труда.</p> <p>Если при расследовании несчастного случая с застрахо-</p>

	<p>ванным комиссией установлено, что грубая неосторожность застрахованного содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, то с учетом заключения профсоюзного органа или иного уполномоченного застрахованным представительного органа данной организации комиссия определяет степень вины застрахованного в процентах.</p> <p>Порядок расследования несчастных случаев на производстве, учитывающий особенности отдельных отраслей и организаций, а также формы документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве, утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.</p>
<p>Ст. 230. Оформление материалов расследования несчастных случаев на производстве и их учёт.</p>	<p>О несчастных случаях на производстве, которые по прошествии времени перешли в категорию тяжелых или несчастных случаев со смертельным исходом, работодатель (уполномоченный им представитель) сообщает в соответствующую государственную инспекцию труда, о страховых случаях - в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации страхователя), в соответствующий профсоюзный орган, а если они произошли на объектах, подконтрольных территориальным органам соответствующего федерального надзора, - в эти органы.</p> <p>Государственный инспектор по охране труда при выявлении скрытого несчастного случая на производстве, поступлении жалобы, иного обращения пострадавшего, его доверенного лица или родственников погибшего в результате несчастного случая о несогласии их с выводами комиссии по расследованию, а также при поступлении от работодателя (уполномоченного им представителя) информации о последствиях несчастного случая на производстве по окончании временной нетрудоспособности пострадавшего проводит расследование несчастного случая на производстве в соответствии с требованиями настоящей главы независимо от срока давности несчастного случая, как правило, с привлечением профсоюзного инспектора труда, а при необходимости - представителя другого органа государственного надзора.</p> <p>По результатам расследования государственный инспектор по охране труда составляет заключение, а также выдает предписание, которые являются обязательными для исполнения работодателем (уполномоченным им представителем).</p> <p>Государственный инспектор по охране труда имеет право обязать работодателя (уполномоченного им представителя) составить новый акт о несчастном случае на производстве, если имеющийся акт оформлен с нарушениями или не соответствует материалам</p>

	<p>расследования несчастного случая. В этом случае прежний акт о несчастном случае на производстве признается утратившим силу на основании решения работодателя (уполномоченного им представителя) или государственного инспектора по охране труда.</p>
<p>Ст. 412. обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки</p>	<p>Перечень минимума необходимых работ (услуг) в организациях, филиалах, представительствах, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества, в каждой отрасли (подотрасли) экономики разрабатывается и утверждается федеральным органом исполнительной власти, на который возложены координация и регулирование деятельности в соответствующей отрасли (подотрасли) экономики, по согласованию с соответствующим общероссийским профессиональным союзом. В случае если в отрасли (подотрасли) экономики действуют несколько общероссийских профессиональных союзов, перечень минимума необходимых работ (услуг) утверждается по согласованию со всеми действующими в отрасли (подотрасли) экономики общероссийскими профессиональными союзами. Порядок разработки и утверждения перечня минимума необходимых работ (услуг) определяется Правительством Российской Федерации.</p> <p>Орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации на основе перечня минимума необходимых работ (услуг), разработанных и утвержденных соответствующими федеральными органами исполнительной власти, разрабатывает и утверждает по согласованию с соответствующими территориальными объединениями профорганизаций профессиональных союзов (объединениями профессиональных союзов) региональные перечни минимума необходимых работ (услуг), конкретизирующие содержание и определяющие порядок применения федеральных отраслевых перечней минимума необходимых работ (услуг) на территории соответствующего субъекта Российской Федерации</p> <p>Минимум необходимых работ (услуг) в организации филиале, представительстве определяется соглашением сторон коллективного трудового спора совместно с органом местного самоуправления на основе перечней минимума необходимых работ (услуг) в пятидневный срок с момента принятия решения об объявлении забастовки. Включение вида работ (услуг) в минимум необходимых работ (услуг) должно быть мотивировано вероятностью вреда здоровью или угрозой жизни граждан. В минимум необходимых работ (услуг) в организации, филиале, представительстве не могут быть включены работы (услуги), не предусмотренные соответствующими перечнями минимума необходимых работ (услуг).</p> <p>В случае недостижения соглашения минимум необходимых работ (услуг) в организации (филиале,</p>

	представительстве) устанавливается органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации.
--	---

Рекомендации
по включению в коллективные договоры образовательных учреждений
основных положений в соответствии с
Трудовым кодексом Российской Федерации

№№ п/п	Содержание основных положений	Обоснование (ст. ТК РФ)
1.	Определение перечня локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профсоюзного органа, а также принимает их по согласованию с профсоюзным органом (например, правила внутреннего трудового распорядка, положения об оплате труда, о доплатах и надбавках, о премировании, графики сменности, график отпусков, форма расчетного листка и др.). Правила внутреннего трудового распорядка, как правило, являются приложением к коллективному договору.	Ст. 190 ч. 2
2.	Определение форм участия работников в управлении учреждением, непосредственно и через профсоюзный орган: учет мнения профсоюзного органа; консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов; получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в коллективном договоре; обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию, участие в разработке и принятии коллективного договора; другие формы.	Ст. 21 ч. 1, абзацы 10,11; ст. 52; ст. 53
3.	Определение условий, обеспечивающих деятельность выборного профсоюзного органа в учреждении: обязательные условия, предусмотренные частью 2 статьи 377 ТК РФ; дополнительные улучшающие условия, предусмотренные частью 3 статьи 377 ТК РФ; порядок ежемесячного бесплатного перечисления работодателем на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников при наличии письменных заявлений работников; условия и порядок ежемесячного перечисления работодателем на счет профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работников, не являющихся членами профсоюза, по письменному их заявлению; порядок и	Ст. 32, ст. 377

	размер оплаты труда руководителя выборного профсоюзного органа за счет средств учреждения.	
4.	Определение порядка компенсации затрат, связанных с участием в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора представителей профсоюзной организации и иных лиц, а также порядка оплаты услуг экспертов, специалистов и посредников.	Ст. 39 ч. 2
5.	Определение условий труда, которые должен обеспечить работодатель при заключении трудового договора с работниками учреждения и являются гарантиями, обеспечивающими неухудшение положения работников при индивидуальном регулировании условий труда (в трудовом договоре).	Ст. 56 ч. 1, ст. ч. 3; ст. 73 ч. 8; ст. 80 ч. 3 и др.
6.	Определение дополнительных к федеральным законам случаев установления испытания при приеме на работу.	Ст. 70 ч. 4
7.	Установление иного порядка обязательного участия выборного профсоюзного органа учреждения в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, чем это предусмотрено ТК РФ (в целях усиления гарантий работников, являющихся членами профсоюза, при увольнении по инициативе работодателя может быть предусмотрен порядок увольнения работников с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, а также могут быть установлены иные дополнительные гарантии).	Ст. 82 ч. 4
8.	Определение списка работ, продолжительность которых в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время, в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, на сменных работах при шестидневной рабочей неделе, с одним выходным днем, а также регулирование вопросов сокращения продолжительности рабочей (смены) в ночное время для определенных категорий работников.	Ст. 96 ч. 3, 4
9.	Установление режима рабочего времени в учреждении: продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневки с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику); работа с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников; продолжительность ежедневной работы (смены); время начала и окончания работы; время перерывов в работе; число смен в сутки; чередование рабочих и нерабочих дней. Графики сменности, как правило, являются приложением к коллективному договору.	Ст. 100 ч. 1 Ст. 103 ч. 3
10.	Определение перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем.	Ст. 101
11.	Установление второго выходного дня при пятидневной	Ст. 111 ч. 2

	рабочей неделе.	
12.	Установление порядка и условий предоставления дополнительных отпусков для работников с учетом производственных и финансовых возможностей учреждения (если иное не предусмотрено федеральными законами).	Ст. 116 ч 2
13.	Установление продолжительности дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее трех календарных дней.	Ст. 119 ч 1
14.	Определение дополнительных периодов времени, которые включаются в стаж работы, дающей право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск (например, время участия в забастовке, приостановки работы и др.).	Ст. 121 ч. 1
15.	Установления дополнительных оснований для предоставления работникам отпуска без сохранения заработной платы, в том числе установление работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, ежегодных дополнительных отпусков без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.	Ст. 128 ч. 2; ст. 263
16.	Определение форм оплаты труда в учреждении (при этом неденежная форма применяется только по письменному заявлению работников и не может превышать 20 процентов от общей суммы заработной платы)	Ст. 131 ч. 2
17.	Установление системы заработной платы, размеров тарифных ставок, окладов, различного рода выплат работникам организаций со смешанным финансированием (при наличии одновременно бюджетного финансирования и доходов от предпринимательской деятельности). Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данного учреждения (может являться приложением к коллективному договору в виде положения об оплате и стимулировании труда и др.).	Ст. 135 ч. 1 Ст. 135 ч. 2
18.	Установление: конкретных сроков (дней) выплаты заработной платы работникам в учреждении при условии, что заработная плата должна выплачиваться не реже чем каждые полмесяца; условий выплаты заработной платы (в месте выполнения работы или путем перечисления на указанный работником счет в банке) места и сроков выплаты заработной платы в неденежной форме. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа (может	Ст. 136 ч 3,4,6 ст. 136 ч. 2

	являться приложением к коллективному договору).	
19.	Определение иных периодов для расчета средней заработной платы при условии неухудшения положения работников.	Ст. 139 ч. 8
20.	Установление различных систем премирования, стимулирующих доплат и (надбавок в учреждении (в соответствии с порядком и условиями применения стимулирующих и компенсационных выплат (доплат, надбавок, премий и др.) в учреждениях, финансируемых из соответствующего уровня бюджета).	Ст. 144 ч. 1
21.	Установление конкретных размеров повышенной заработной платы работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, а также компенсаций в связи с работой в этих условиях.	Ст. 147 ч. 3, Ст. 219 абзац 13
22.	Установление доплат работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и (нерабочие праздничные дни и др.).	Ст. 149
23.	Установление конкретных размеров повышения заработной платы: за каждый час работы в ночное время, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.	Ст. 154 ч. 2
24.	Сохранение за работниками прежней заработной платы на период освоения нового производства (продукции).	Ст. 158
25.	Установление систем нормирования труда в учреждении.	Ст. 159
26.	Определение порядка и размеров возмещения расходов, связанных со служебными командировками (размеры возмещения не могут быть ниже размеров, установленных Правительством РФ для организаций, финансируемых из федерального бюджета).	Ст. 168 ч. 23
27.	Установление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего, среднего, начального, профессионального образования и в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации. Учитывая, что согласно ч. 1 ст. 177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые, то в коллективном договоре может быть предусмотрено предоставление гарантий и компенсаций для работников этого учреждения, получающих второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучений их	Ст. 173 ч. 6 Ст. 174 ч. 4 Ст. 174 ч. 2 Ст. 176 ч. 2

	вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях).	
28.	Установление дополнительных оснований для выплаты выходных пособий, работникам, а также повышенных размеров выходных пособий (например, установление выплаты выходного пособия работникам, заключившим трудовой договор с учреждением на срок до двух месяцев и др.).	Ст. 178 ч. 4 Ст. 292 ч. 2
29.	Определение дополнительно к установленному ТК РФ перечню категорий работников учреждения, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации при сокращении численности или штата работников.	Ст. 179 ч. 3
30.	Определение дополнительных мер защиты прав работников при возникновении в учреждении угрозы массового увольнения работников при этом критерии массового увольнения в образовательных учреждениях (должны определяться в соответствии с ч. 1 ст. 82 ТК РФ в отраслевом и (или) территориальном соглашениях).	Ст. 180 ч.
31.	Определение дополнительных к установленным законодательством видов поощрений работников за труд.	Ст. 191 ч. 2
32.	Установление дополнительной обязанности работодателя возместить работникам материальный ущерб в размере неполученной заработной платы, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренному статьей 142 ТК РФ. Нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере рассматривается как принудительный труд, который запрещен статьей 4 ТК РФ.	Ст. 234 абзац 4
33.	Определение конкретных размеров выплачиваемой работникам денежной компенсации при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работникам, в том числе и в случае приостановки работы, по правилам статьи 142 ТК РФ.	Ст. 236
34.	Определение особенностей трудоустройства лиц в возрасте до восемнадцати лет.	Ст. 272
35.	Установление исходя из финансовых возможностей работодателей дополнительных гарантий и компенсаций работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.	Ст. 313 ч. 2
36.	Установление для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, 36-часовой рабочей недели с оплатой в том же размере, что и при полной рабочей неделе, если меньшая продолжи-	Ст. 320

	тельность рабочей недели не предусмотрена для них федеральным законом.	
37.	Установление возмещения для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты стоимости проезда в пределах территории РФ для медицинских консультаций или лечения при наличии соответствующего медицинского заключения, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания.	Ст. 32323
38.	Определение условий освобождения от работы и порядка оплаты времени участия членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы в данном учреждении, в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов.	Ст. 374 ч. 3374 ч. 3
39.	Установление дня работников, освобожденных от основной работы в связи с избранием их в выборный орган первичной профсоюзной организации, тех же трудовых прав, гарантий и льгот, что предусмотрены коллективным договором для других работников учреждения.	Ст. 375 ч. 4
40.	Установление компенсационных выплат работникам, участвующим в забастовке (при этом целесообразно предусматривать сохранение заработной платы за время участия в забастовке).	Ст. 414 ч. 4, 5

**Рекомендации подготовлены
зав. правовым отделом аппарата ЦК профсоюза
Жанной ОСИПЦОВОЙ**