

**О ПОРЯДКЕ РАССМОТРЕНИЯ
ПЕРВИЧНЫМИ ПРОФСОЮЗНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ
ПРОЕКТОВ ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ
РАБОТОДАТЕЛЕЙ В СФЕРЕ ТРУДА**



ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ ПЕРВИЧНЫМИ ПРОФСОЮЗНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ ПРОЕКТОВ ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ РАБОТОДАТЕЛЕЙ



- Законом закреплено право работников на участие в управлении организацией непосредственно или через свои представительные органы (ст. 52 и 53 ТК РФ).
- Одной из форм участия является учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективными договорами, соглашениями.
- Работодатель при принятии локальных нормативных актов, содержащие нормы трудового права, обязан учитывать мнение представительного органа работников в случаях, предусмотренных законодательством (ч. 2 ст. 8 ТК РФ).
- Коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие работодателем локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников, с установлением процедуры такого согласования (ч. 3 ст. 8 ТК РФ).
- Локальные акты, принятые без соблюдения установленного порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению (ч. 4 ст. 8 ТК РФ).
- Представительным органом работника является выборный орган ППО, созданный в соответствии с Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Уставом РОСПРОФЖЕЛ. Это может быть коллегиальный орган – профсоюзный комитет, единоличный орган – председатель ППО.



ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ ПЕРВИЧНЫМИ ПРОФСОЮЗНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ ПРОЕКТОВ ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ РАБОТОДАТЕЛЕЙ



- **Направление ЛНА на рассмотрение в ПК ППО для учета мотивированного мнения ПК ППО (ст. 371 и 372 ТК РФ):**
 - проект локального нормативного акта;
 - документы, обосновывающие необходимость его принятия;
 - сопроводительное письмо.
- **Сроки рассмотрения проектов ЛНА (согласно ст. 372 ТК РФ – 5 рабочих дней):**
 - начала срока;
 - течение срока (возможно ли продление срока);
 - окончание срока.
- **Возможные варианты:**
 - согласие;
 - несогласие;
 - предложения по совершенствованию ЛНА.
- **Устранение разногласий:**
 - работодатель может согласиться с мнением ПК ППО;
 - работодатель может не согласиться с мнением ПК ППО, тогда:
 - *он обязан в течение 3 дней (после получения мотивированного мнения) провести дополнительные консультации по принимаемому решению;*
 - *он может подготовить и направить заново проект ЛНА, в любые сроки.*



ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ ПЕРВИЧНЫМИ ПРОФСОЮЗНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ ПРОЕКТОВ ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ РАБОТОДАТЕЛЕЙ



➤ ВАРИАНТ 1 (согласие)

- работодатель издает ЛНА с учетом предложений ПК ППО;
- работодатель повторно направляет ЛНА в новой редакции (с учетом предложений ПК ППО).

➤ ВАРИАНТ 2 (несогласие)

- если на консультациях не достигается согласие, то это оформляется протоколом (т.к. заинтересованное лицо – работодатель, то, как правило, он и готовит проект протокола);
- работодатель вправе принять локальный акт без положительного мотивированного мнения ПК ППО;
- если работодатель повторно направляет ЛНА в новой редакции, то процедура начинается снова.

➤ ВАРИАНТ 3 (предложения по совершенствованию ЛНА):

- процедура аналогичная варианту 2.





➤ ДЕЙСТВИЯ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ:

- вправе обжаловать решение работодателя в Государственной инспекции труда (согласно ч. 5 ст. 372 ТК РФ срок рассмотрения – 1 месяц);
- вправе обжаловать решение работодателя в суде (ч. 5 ст. 372 ТК РФ);
- провести процедуру коллективного трудового спора (гл. 61, ст. 398 - 418 ТК РФ):
 - выдвижение требований (ст. 399 ТК РФ);
 - рассмотрение требований (ст. 400 ТК РФ);
 - примирительные процедуры (ст. 401 ТК РФ);
 - рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией (ст. 402 ТК РФ);
 - рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника (ст. 403 ТК РФ);
 - рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже (ст. 404 ТК РФ);
 - проведение забастовки (ст. 409 - 417 ТК РФ).



ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ ПЕРВИЧНЫМИ ПРОФСОЮЗНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ ПРОЕКТОВ ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ РАБОТОДАТЕЛЕЙ



➤ НА ЧТО ПК ППО СЛЕДУЕТ ОБРАЩАТЬ ВНИМАНИЕ ПРИ ВЫРАБОТКЕ МОТИВИРОВАННОГО МНЕНИЯ ПО ПРОЕКТАМ ЛНА:

- на соответствие трудовому законодательству;
- не ухудшает ли ЛНА положение работников:
 - сокращение численности работников;
 - снижение тарифных ставок (должностных окладов), снижения разрядок у работников;
 - применение режимов неполной занятости;
 - уменьшение размеров выплат;
 - увеличение периода ожидания выплат;
 - усложнение оформления выплат;
 - установление выплат от обстоятельств, на которые работник повлиять не может;
 - подмена прямых выплат иными формами мотивации;
 - не устанавливается ли зависимость обязательных выплат от наличия ФОТ;
 - не устанавливается ли зависимость выплат от единоличного решения руководителя (без разбора, без мнения комиссии, без участия представителя ППО);

ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ ПЕРВИЧНЫМИ ПРОФСОЮЗНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ ПРОЕКТОВ ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ РАБОТОДАТЕЛЕЙ



➤ НА ЧТО ПК ППО СЛЕДУЕТ ОБРАЩАТЬ ВНИМАНИЕ ПРИ ВЫРАБОТКЕ МОТИВИРОВАННОГО МНЕНИЯ ПО ПРОЕКТАМ ЛНА:

- не лишаются ли работники выплат в полном размере, если они в расчетном периоде болели, в месяц приема на работу или увольнения (без виновных обстоятельств) работали не полный период;
- и др.;
- на наличие письменных обоснований к проекту ЛНА;
- на соответствие другим ЛНА, действующим у работодателя, ранее принятым с учетом мнения ППО;
- на сроки введения документа;
- на наличие в ЛНА ссылок на учет мнения ППО или участие представителей ППО в работе комиссий, при разборах и в других случаях реализации данного ЛНА;
- на качество оформления ЛНА (понятность документа, отсутствие внутренних несоответствий и противоречий);
- если ЛНА является типовым документом (ЛНА), то обязательно следует предусматривать разработку в нижестоящих организациях, с учетом мнения соответствующей ППО, своих ЛНА.



ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ ПЕРВИЧНЫМИ ПРОФСОЮЗНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ ПРОЕКТОВ ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ РАБОТОДАТЕЛЕЙ



➤ **МЕХАНИЗМ ПРИНЯТИЯ МОТИВИРОВАННОГО МНЕНИЯ ПО ПРОЕКТАМ ЛНА:**

- очное заседание;
- заседание в формате аудио- или видеоконференции; селекторной связи;
- принятие решения единолично председателем ППО с последующим утверждением на заседании ПК ППО.

➤ **ОФОРМЛЕНИЕ МОТИВИРОВАННОГО МНЕНИЯ ПО ПРОЕКТАМ ЛНА:**

- постановление ПК ППО;
- выписка из протокола заседания ПК ППО.

➤ **ДОВЕДЕНИЕ МОТИВИРОВАННОГО МНЕНИЯ ПК ППО ПО ПРОЕКТАМ ЛНА ДО РАБОТОДАТЕЛЯ:**

- официальное письмо ПК ППО с приложением постановления ПК ППО или выписки из протокола заседания ПК ППО;
- передача постановления ПК ППО или выписки из протокола заседания ПК ППО полномочному представителю работодателя под роспись.

ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ ПЕРВИЧНЫМИ ПРОФСОЮЗНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ ПРОЕКТОВ ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ РАБОТОДАТЕЛЕЙ



Работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в ПК ППО

Не позднее пяти рабочих дней ПК ППО рассматривает проект локального нормативного акта

ПК ППО направляет работодателю мотивированное мнение, оформленное в письменной форме

ПК ППО соглашается с проектом

Работодатель принимает (утверждает) локальный нормативный акт

Вырабатывается взаимоприемлемое решение

ПК ППО не соглашается с проектом локального нормативного акта, или дает предложение по его совершенствованию

Работодатель соглашается с мнением ПК ППО

В течение трех дней после получения мотивированного мнения ПК ППО работодатель проводит дополнительные консультации с ним

При не достижении согласия оформляется протокол разногласий

ПК ППО обжалует принятие локального нормативного акта через: Государственную инспекцию труда, Суд

ПК ППО проводит процедуры по разрешению коллективного трудового спора



ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ ПЕРВИЧНЫМИ ПРОФСОЮЗНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ ПРОЕКТОВ ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ РАБОДАТЕЛЕЙ



➤ В СООТВЕТСТВИИ С ТК РФ УЧЕТ МНЕНИЯ ПК ППО НЕОБХОДИМ В СЛУЧАЯХ:

- О введении и об отмене режима неполного рабочего времени (ст. 74).
- О привлечении работников к сверхурочным работам в случаях, не указанных в ТК РФ как не требующие согласия работника (ст. 99).
- Определение перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101).
- При составлении графиков сменности (ст. 103).
- О разделении рабочего дня на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (ст. 105).
- Об определении порядка и условий выплаты работникам дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе (за исключением работников, получающих оклад или должностной оклад) (ст. 112).
- О привлечении работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не указанных в ТК РФ как не требующие согласия работника (ст. 113).
- Об установлении дополнительных отпусков для работников сверх предусмотренных законодательством (ст. 116).
- Об утверждении графика отпусков (ст. 123).
- Об утверждении и введении систем оплаты труда и премирования, в т.ч. размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), систем (порядка) установления доплат и надбавок за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу, др. (ст. 135).



ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ ПЕРВИЧНЫМИ ПРОФСОЮЗНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ ПРОЕКТОВ ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ РАБОТОДАТЕЛЕЙ



➤ В СООТВЕТСТВИИ С ТК РФ УЧЕТ МНЕНИЯ ПК ППО НЕОБХОДИМ В СЛУЧАЯХ:

- Об утверждении формы расчетного листка (ст. 136).
- О размерах повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147).
- О размерах доплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153).
- О размерах доплат за работу в ночное время (ст. 154).
- О введении и применении систем нормирования труда (ст. 159).
- О принятии ЛНА, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162).
- О введении мер, предотвращающих массовые увольнения работников (ст. 180).
- Об утверждении правил внутреннего трудового распорядка организации (ст. 190).
- Об определении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, утверждении перечней необходимых профессий и специальностей (ст. 196).
- Об утверждении инструкций по охране труда (ст. 212).
- Об установлении норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст. 221).
- Об утверждении порядка применения вахтового метода (ст. 297).
- Об увеличении продолжительности вахты до 3 месяцев (ст. 299).
- Об утверждении графика работы на вахте (ст. 301).



ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ ПЕРВИЧНЫМИ ПРОФСОЮЗНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ ПРОЕКТОВ ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ РАБОТОДАТЕЛЕЙ



➤ В СООТВЕТСТВИИ С ТК РФ УЧЕТ МНЕНИЯ ПК ППО НЕОБХОДИМ В СЛУЧАЯХ:

- Об установлении надбавки за вахтовый метод работы (ст. 302).
- Об определении размера, условий и порядка компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 325).
- Об определении размера, условий и порядка компенсации расходов, связанных с переездом, лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 326).
- При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2 (сокращение численности или штата работников, 3 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации) или 5 (неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) ч. 1 ст. 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профессионального союза (срок – 7 рабочих дней).

ВО ВСЕХ ОСТАЛЬНЫХ СЛУЧАЯХ УЧЕТ МНЕНИЯ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ НЕ ЯВЛЯЕТСЯ ОБЯЗАТЕЛЬНЫМ, ЕСЛИ ИНОЕ НЕ ПРЕДУСМОТРЕНО КОЛЛЕКТИВНЫМ ДОГОВОРОМ ИЛИ СОГЛАШЕНИЕМ.



ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ ПЕРВИЧНЫМИ ПРОФСОЮЗНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ ПРОЕКТОВ ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ РАБОДАТЕЛЕЙ



▶ ПРИМЕРЫ НАРУШЕНИЙ, НАИБОЛЕЕ ЧАСТО ВЫЯВЛЯЕМЫЕ ПРИ РАССМОТРЕНИИ ПРОЕКТОВ ПОЛОЖЕНИЙ О ПРЕМИРОВАНИИ:

- при разработке Типовых положений о премировании (или унификации положений о премировании) не проводится их примерка в производственных условиях, не оценивается возможность выполнения показателей премирования во всех структурных подразделениях;
- в положения о премировании включаются дискриминационные для работников нормы о том, что:
 - в первый неполный месяц работы или при увольнении в последний неполный период работы (месяц, квартал) премия выплачивается на усмотрения руководителя организации или структурного подразделения;
 - премия выплачивается только при выполнении не только «своих» показателей премирования, но и показателей работы организации в целом;
 - выплата премии обуславливается наличием средств в целом по организации вне зависимости от выполнения работником «своих» показателей премирования;
 - работникам устанавливаются показатели, на выполнение которых они по своим функциональным обязанностям влиять не могут (например, выполнение организацией плана по прибыли и др.);
 - отдельным категориям работников или даже индивидуально отдельным работникам устанавливаются показатели, выполнить которые возможно не во все периоды (месяцы), независимо от качества их работы;





► ПРИМЕРЫ НАРУШЕНИЙ, НАИБОЛЕЕ ЧАСТО ВЫЯВЛЯЕМЫЕ ПРИ РАССМОТРЕНИИ ПРОЕКТОВ ПОЛОЖЕНИЙ О ПРЕМИРОВАНИИ:

- отдельным категориям работников или даже индивидуально отдельным работникам устанавливаются показатели, однозначно оценить выполнение которых не представляется возможным, т.к. они «завязаны» на оценке их работы со стороны других организаций или контрольных органов;
- при сезонности работы работникам устанавливаются показатели, которые возможно выполнить только в один сезон (например, летний), но невозможно выполнить в другой (например, зимний);
- при неравномерности работы в течение суток работникам устанавливаются показатели, которые возможно выполнить только в одну смену (например, дневную), но невозможно выполнить в другую (например, ночную);
- в положениях о премировании приводится расширенный перечень производственных упущений, нарушений трудовой и производственной дисциплины, за которые работников может быть депремирован;
- в перечень производственных упущений включаются и не имеющие к упущениям показатели (например, невыполнение какого-либо дополнительного плана или задания вышестоящей организации или руководителя, перерасход фонда заработной платы и др.);
- применяются суммовые вычеты из премии на какие-либо производственные упущение;





➤ ПРИМЕРЫ НАРУШЕНИЙ, НАИБОЛЕЕ ЧАСТО ВЫЯВЛЯЕМЫЕ ПРИ РАССМОТРЕНИИ ПРОЕКТОВ ПОЛОЖЕНИЙ О ПРЕМИРОВАНИИ:

- за незначительное нарушение предусматриваются избыточно жесткое наказание – лишение премии на 50 % и даже на 100 %;
- в положениях о премировании не учитывается возможность работы на различном оборудовании с разной производительностью или в разном техническом состоянии (автомобилях, железнодорожной технике и др.), различные климатические условия, когда невозможно выполнять работу в полном объеме, что приводит к ситуации, когда показатели бывает невозможно выполнить;
- положения о премировании составлены таким образом (или некачественно, или специально), что их, при желании, можно трактовать не в пользу работника;
- в положениях о премировании за нарушение в конкретном периоде (месяце) может предусматриваться полное депремирование за несколько последующих периодов (месяцев);
- в комиссию по рассмотрению премий не включается представитель соответствующей ППО;
- выплата премии производится не сразу после того как становятся известны о выполнении показателей премирования, а спустя 2 или даже 3 месяца;
- и другие.

