

## **Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локального нормативного акта**

В тех случаях, когда учет мнения представительного органа работников предусмотрен ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, работодатель при принятии локальных нормативных актов обязан согласовать локальный акт с представительным органом работников.

Процедура учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, действующей в организации, предусмотрена ст. 372 ТК РФ. Эта процедура применяется во всех случаях, когда необходимо учесть мнение представительного органа работников.

В соответствии с ней работодатель разрабатывает проект локального нормативного акта и обоснование к нему. Эти документы направляются в представительный орган работников, который рассматривает их и в течение пяти рабочих дней представляет работодателю в письменной форме свое мотивированное мнение относительно целесообразности принятия такого акта и его содержания.

Мотивированное мнение профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации может выражать следующее:

- согласие с решением работодателя;
- несогласие с решением работодателя;
- предложение по совершенствованию проекта документа.

Если работодатель не согласен с мнением профкома, он обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации в целях достижения взаимоприемлемого решения (ч. 3 ст. 372 ТК РФ). Поскольку данная обязанность лежит на работодателе, то он должен назначить профкому время и место проведения консультации. Сделать это лучше всего путем направления профкому соответствующего письменного уведомления.

В том случае, когда у профсоюзного органа нет возражений по поводу локального нормативного акта, он утверждается работодателем. Если же профсоюз (профсоюзная организация) в лице своего выборного органа не согласен с принятием локального акта или имеет предложения по его изменению, дополнению, проводятся консультации. В ходе консультаций стороны делают попытку достичь взаимоприемлемого решения и подготовить окончательный проект локального акта, который устроил бы и работодателя и работников. В случае невозможности достичь компромисса составляется протокол, в котором фиксируются разногласия сторон, после чего работодатель вправе принять локальный нормативный акт по своему усмотрению.

Следует учитывать, что процедура учета мнения выборного профсоюзного органа предусматривает не только направление этому органу проекта соответствующего акта. Направляя ему проект локального нормативного акта, работодатель обязан представить обоснование необходимости принятия как подобного акта, так и содержащихся в нем положений, которые затрагивают существенные интересы работников.

Профсоюзный орган обязан рассмотреть обращение работодателя коллегиально, с соблюдением кворума, необходимого для принятия решения. В противном случае решение такого органа может быть признано нелегитимным.

Не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта локального нормативного акта выборный профсоюзный орган направляет работодателю свое письменное мотивированное мнение.

Все значимые обстоятельства выборный профсоюзный орган вправе обсуждать с участием представителей работодателя и специалистов, разрабатывавших проект данного акта. Эти лица могут дать пояснения, необходимые для принятия профсоюзным органом взвешенного и грамотного решения.

Если выборный профсоюзный орган в своем мотивированном мнении не согласен с проектом локального нормативного акта либо предлагает его усовершенствовать, работодатель может либо согласиться с ним, либо в трехдневный срок после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профсоюзным органом.

Важно помнить, что при обосновании своего мнения выборный профсоюзный орган должен ссылаться на нормы законодательства, коллективный договор, локальные нормативные акты, уже действующие в организации, на положения трудовых договоров, заключенных с работниками, нормы Генерального, отраслевого и иных соглашений.

Если такие мотивировки отсутствуют, являются неполными или противоречивыми, работодатель вправе расценить их как уклонение профсоюзного органа от согласования позиций и потому принять локальный акт в той редакции, которая предлагалась профсоюзному органу на согласование. При этом действия профсоюзного органа по обжалованию или отмене безмотивно отклоненного решения, скорее всего, будут признаны неправомерными.

Таким образом, именно мотивация решения выборного профсоюзного органа должна стать предметом дополнительных переговоров и консультаций, а не просто отказ согласовать локальный нормативный акт.

Разногласия, возникшие в ходе переговоров, оформляются протоколом, после чего работодатель вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права.

В соответствии с ч. 4 ст. 372 ТК РФ такой акт может быть обжалован в государственную инспекцию труда или в суд. Кроме того, выборный

профсоюзный орган имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном гл. 61 ТК РФ.

При получении жалобы (заявления) выборного профсоюзного органа государственная инспекция труда обязана в течение месяца провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта. В соответствии с ч. 5 ст. 372 ТК РФ это предписание обязательно для исполнения.

Предписание об отмене локального нормативного акта может быть обжаловано в судебном порядке, так как только суд в соответствии с Конституцией РФ и федеральным законодательством может провести полную, всестороннюю и объективную проверку всех обстоятельств дела с учетом позиций и доводов сторон, защиты их законных прав и интересов.

В каком порядке согласовывается с выборным профсоюзным органом график отпусков?

График отпусков согласовывается с выборным профсоюзным органом (профсоюзным комитетом) в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

То есть работодатель перед принятием решения об утверждении графика отпусков направляет его проект и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, который не позднее пяти рабочих дней со дня получения указанного проекта направляет работодателю мотивированное мнение о нем в письменной форме.

Если профсоюзный комитет не согласен с проектом графика отпусков, он направляет работодателю предложения по его совершенствованию. При этом работодатель может согласиться с профсоюзом либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профсоюзным комитетом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

Если к согласию прийти так и не удалось, возникшие разногласия оформляются протоколом. После этого работодатель имеет право принять локальный нормативный акт.

Если профсоюз посчитает, что принятие графика отпусков без учета его мнения неблагоприятно отразится на работниках, он может обжаловать такой график в соответствующую государственную инспекцию труда или в суде. Профсоюзный комитет также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора.

**Может ли работодатель самостоятельно утвердить правила внутреннего трудового распорядка (или иной локальный нормативный акт), если в организации отсутствует представительный орган работников?**

В силу ст. 190 ТК РФ правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов организации. Однако если в организации нет представительного органа, работодатель может принять правила внутреннего трудового распорядка (или иной локальный нормативный акт) самостоятельно: трудовое законодательство не устанавливает запретов в этой части.