



ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПРИМОРСКАЯ КРАЕВАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФСОЮЗА



МАТЕРИАЛЫ В ПОМОЩЬ
ПРОФСОЮЗНОМУ КОМИТЕТУ
И РАБОТОДАТЕЛЮ

**ПОРЯДОК УЧЕТА
МОТИВИРОВАННОГО МНЕНИЯ
ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА
ПРИ ПРИНЯТИИ РЕШЕНИЙ
РАБОТОДАТЕЛЕМ ПО
СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫМ
ВОПРОСАМ**

**ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ
БЮЛЛЕТЕНЬ**

г. Владивосток
2017 г.

В современном обществе деятельность любой организации невозможна без взаимоотношений между работниками и работодателями. Соответственно, такие отношения должны быть упорядоченными, то есть регулироваться определенными нормами и положениями. Система взаимоотношений между работниками и работодателями, направленная на обеспечение согласования их интересов по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, определена Трудовым кодексом как социальное партнерство (ст. 23). Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей (ст. 25 ТК РФ).

Интересы работодателя в социальном партнерстве представляет руководитель организации или уполномоченные им лица.

Представителями работников в социальном партнерстве являются: **профессиональные союзы и их объединения**, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, определенных Трудовым кодексом.

Правовые основы создания профсоюзов, их права и гарантии деятельности, а также отношения профсоюзов с органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), другими общественными объединениями, юридическими лицами и гражданами установлены Федеральным законом от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (далее - Закон N 10-ФЗ).

Интересы работников в конкретной организации представляют первичная профсоюзная организация (далее - Профсоюз) или иные представители, избираемые работниками (ст. 29 ТК РФ).

Обратите внимание! Профсоюз имеет право представлять интересы всех работников организации, если он объединяет более половины работников этой организации (ч. 3 ст. 37 ТК РФ).

Кроме Профсоюза интересы работников могут представлять и иные органы, в частности представительный орган. Представительный орган избирается на общем собрании работников тайным голосованием. Создаваться такой орган может в двух случаях:

- когда в организации отсутствует Профсоюз;
- когда Профсоюз есть, но он не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочен представлять интересы всех работников организации (ст. 31 ТК РФ).

Однако при этом не исключается возможность того, что в организации будет действовать и Профсоюз, и представительный орган.

В отличие от представительного органа, основной функцией которого является представление интересов работников в социальном партнерстве, **Профсоюз наделен таким правом**, как право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового

законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений (ст. 370 ТК РФ). При этом Профсоюзы могут взаимодействовать с государственными органами надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, то есть с государственными инспекциями труда (ст. 19 Закона N 10-ФЗ).

Что касается учета мнения Профсоюза при принятии работодателем решений, то здесь следует отметить, что Трудовым кодексом в одних случаях установлена обязанность учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации, в других - представительного органа работников, а в третьих - или того, или другого. Разъяснений о том, как поступать в случае, если в организации существует, например, только Профсоюз или только представительный орган, законодатель не дает, что на практике часто создает трудности. Придерживаемся мнения, что при наличии Профсоюза его мнение должно учитываться и в случаях учета мнения представительного органа. **Если же в учреждении существует только представительный орган, то выполнять полномочия, установленные для Профсоюза, он не может.**

Статья 373 Трудового кодекса РФ. Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается.

В случае, если выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При недостижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в выборный орган первичной профсоюзной организации проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда. Государственная инспекция труда в течение десяти дней со дня получения жалобы (заявления) 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.

Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы выборный орган первичной профсоюзной организации права обжаловать увольнение непосредственно в суд, а работодателя - обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

ОБРАЗЕЦ № 1

(печатается на фирменном бланке учреждения и регистрируется с указанием исходящего номера и даты)

Дата и исходящий номер документа

В _____

(наименование выборного профоргана)

ОБРАЩЕНИЕ

о даче мотивированного мнения выборного профсоюзного органа

Уважаемый (ая) _____ !

В _____

(наименование организации – работодателя)

планируется расторжение трудовых договоров по п.2 части первой ст. 81 ТК РФ со следующими работниками:

1. _____
(фамилия, имя, отчество работника) (должность работника) (структурное подразделение, в котором трудится работник)
2. _____
(фамилия, имя, отчество работника) (должность работника) (структурное подразделение, в котором трудится работник)
3. _____
(фамилия, имя, отчество работника) (должность работника) (структурное подразделение, в котором трудится работник)

В связи с тем, что данные работники являются членами Профсоюза, руководствуясь ст. 373 ТК РФ, направляем Вам проект приказа о прекращении трудовых договоров с работниками и прошу в течение семи рабочих дней направить в письменной форме ваше мотивированное мнение по проекту приказа (распоряжения).

Приложение:

Приказ о проведении мероприятий по сокращению численности и штата № от

« _____ » _____ 20 _____ г.

Проект приказа о прекращении трудовых договоров с работниками № _____ от

« _____ » _____ 20 _____ г.

Проект нового штатного расписания организации

Руководитель организации

(должность)

(личная подпись)

(расшифровка подписи)

Образец может быть использован при документальном оформлении порядка прекращения трудового договора по инициативе работодателя по согласованию с выборным профсоюзным органом.

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

Примечание:

Если проект приказа (распоряжения) не соответствует требованиям трудового законодательства, 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 профсоюзный комитет принимает решение о невозможности принятия работодателем решения об издании приказа (распоряжения) и дает развернутое мнение, в котором отражаются все замечания и предложения.

ОБРАЗЕЦ № 1 А

МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ

Профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации

_____ по проекту Приказа № ____ от _____
о сокращении численности и штата работников

Представленный работодателем проект приказа (распоряжения)
О _____ расторжении _____ трудового _____ договора
с _____

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

_____ место работы увольняемого работника)

в соответствии с (пп. 2, 3, 5) ч.1 ст.81 ТК РФ и приложенные к нему копии документов подтверждают **(не подтверждают)** правомерность его принятия.

Проект соответствует **(не соответствует)** требованиям, установленным статьями _____ ТК РФ (иными нормативными актами), пунктам _____ коллективного договора.

Проект приказа учитывает **(не учитывает)** дополнительные обстоятельства, связанные с трудовой деятельностью работника в организации, его квалификацией и производительностью труда.

На основании изложенного ПК первичной профсоюзной организации _____ считает возможным **(невозможным)** принятие работодателем решения об издании приказа о расторжении трудового договора с _____.

Председатель ПК
первичной профсоюзной организации _____ /ФИО/

Мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации получил _____ /ФИО/
" ____ " _____ 20 ____ г.

Дата и исходящий № документа
Наименование ОУ

Наименование ППО

ОБРАЩЕНИЕ

о даче мотивированного мнения выборного органа
первичной профсоюзной организации

в соответствии со статьей 372 Трудового Кодекса РФ

_____ (наименование образовательной организации)

направляет _____

_____ (наименование локального нормативного акта)

и обоснование по нему с приложением всех необходимых документов.

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

Приложение на _____ листах.

Дата

ФИО

Подпись

Примечание: обращение печатается на фирменном бланке организации и должно регистрироваться с указанием исходящего номера и даты.

Статья 372 Трудового кодекса РФ. Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов

Работодатель в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников.

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

В случае, если мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального

нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. Выборный орган первичной профсоюзной организации также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном настоящим Кодексом.

Государственная инспекция труда при получении жалобы (заявления) выборного органа первичной профсоюзной организации обязана в течение одного месяца со дня получения жалобы (заявления) провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта, обязательное для исполнения.

ОБРАЗЕЦ № 2 А

Примерный образец мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации по проекту локального нормативного акта

Дата и исходящий номер документа
Наименование ОУ

ВЫПИСКА ИЗ РЕШЕНИЯ

(наименование выборного органа профсоюзной организации)

О мотивированном мнении по вопросу принятия работодателем локального нормативного акта

Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации

рассмотрел полномочным составом при наличии кворума обращение работодателя № ____ от « ____ » _____ 200 ____ г.

по проекту _____ (наименование проекта локального нормативного акта.),

обоснование к нему и документы, подтверждающие необходимость и законность принятия нормативного акта работодателя.

На заседании « ____ » _____ 200 ____ г. _____
(наименование выборного профоргана)

на основании статей 371, 372 Трудового Кодекса РФ проверено соблюдение работодателем норм, предусмотренных ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, условий коллективного договора и соглашений при подготовке _____ проекта

утверждено следующее мотивированное мнение:

МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ

(наименование выборной профорганизации)

ПО

проекту

(наименование проекта локального нормативного акта)

Представленный _____ работодателем _____ проект _____ и приложенные к нему документы, подтверждающие **(не подтверждающие)** правомерность его принятия.

Проект соответствует **(не соответствует)** требованиям, установленным статьями _____ ТК РФ, иного федерального закона (и иных) нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, регулирующих принятие данного нормативного акта), пунктам (статьям) _____ соглашения, пунктам (статьям) _____ Коллективного договора, не ухудшает **(ухудшает)** положение работников.

Иные замечания и дополнения к проекту по содержанию, срокам введения, предлагаемых изменениях и т. д.

На основании изложенного считаем возможным **(невозможным)** принятие (наименование профоргана) работодателем _____ (наименование проекта локального нормативного акта)

Примечание: **если возможность принятия локального нормативного акта связана с необходимостью изменения его редакции, то мотивированное мнение может содержать измененную редакцию проекта, утвержденную выборным органом первичной профорганизации.**

Председатель первичной профорганизации (подпись) (Ф. И. О.)

Мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации (наименование выборного органа) _____ от «___» _____ 200__

г.

Получил (а) (Ф. И. О. представителя работодателя)

«___» _____ 200__ г.

(подпись)

ОБРАЗЕЦ № 2 Б
Примерный образец протокола разногласий

ПРОТОКОЛ РАЗНОГЛАСИЙ

к проекту локального нормативного акта

_____ (указать наименование локального нормативного акта)

_____ (наименование организации) в лице _____ (наименование должности, фамилия, имя, отчество), действующий на основании _____ (Устав или иной документ) и профсоюзный комитет _____ (наименование организации) в лице председателя профкома _____ (Фамилия, имя, отчество), действующий на основании Устава (положения о первичной профсоюзной организации), «___» _____ 20__ г. составили настоящий протокол разногласий к проекту локального нормативного акта _____ (наименование локального нормативного акта).

Разногласия по тексту проекта локального нормативного акта _____ (наименование локального нормативного акта)

закljučаются в следующем:

РЕДАКЦИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ

Представитель Работодателя
_____ (подпись)

«___» _____ 20__ г.

РЕДАКЦИЯ ПРОФКОМА

Председатель профкома
_____ (подпись)

«___» _____ 20__ г.

ОБРАЗЕЦ № 3В

_____ (наименование первичной профсоюзной организации)

Дата и исходящий Номер документа

_____ (наименование организации – работодателя)

ВЫПИСКА

из протокола №___ заседания профсоюзного комитета
от «___» _____ 200__ г.

Избрано в состав профкома: _____ чел.

Присутствовало: _____ чел.

СЛУШАЛИ: Об утверждении мотивированного мнения по вопросу принятия работодателем

_____ (наименование проекта локального нормативного акта)

в соответствии с обращением от «___» _____ 20__ г. № _____

ПОСТАНОВИЛИ:

Согласно статье 372 Трудового кодекса РФ, на основании проверки соблюдения работодателем всех действующих и предусмотренных трудовым

законодательством, соглашениями, коллективным договором норм трудового права утвердить следующее мотивированное мнение профсоюзного комитета:

1. Представленный

проект

_____ (наименование проекта локального нормативного акта)

и приложенные к нему документы, подтверждающие необходимость и законность издания данного локального нормативного акта работодателем, соответствуют требованиям, установленным (Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, законами субъекта РФ, содержащими нормы трудового права, регулирующие принятие данного локального нормативного акта, соглашениями, коллективным договором образовательного учреждения);

2. Согласиться с принятием работодателем проекта

_____ (наименование проекта локального нормативного акта)

Председатель профсоюзной
организации _____

_____ (подпись) _____ (Фамилия)
Мотивированное мнение _____ (наименование профоргана) _____ ОТ
« _____ » _____ 20__ г.

получил (а) _____ « _____ » _____ 200__ г.
(Ф.И.О. представителя работодателя)

Примечание: Если проект локального нормативного акта не соответствует требованиям Трудового кодекса 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 локального нормативного акта, то профсоюзный комитет принимает решение о невозможности принятия локального нормативного акта в предложенной редакции и дает развернутое мнение, в котором отражаются все замечания и предложения.

Вопросы правового регулирования трудовых отношений, решаемые работодателем при обязательном участии профсоюзного комитета образовательной организации

1. Заключение коллективного договора (участие профсоюзного комитета в разработке и его подписании, раздел II Трудового кодекса РФ).
2. Утверждение правил внутреннего трудового распорядка (письменное мнение профсоюзного комитета, ст. 190, 371, 372 Трудового кодекса РФ).
3. Образование и работа комиссии по трудовым спорам - КТС (инициатива создания и делегирование представителей работников - членов профсоюза в состав КТС (протокол заседания профсоюзного комитета), непосредственное участие в работе КТС, ст. 384 Трудового кодекса РФ).
4. Утверждение графика отпусков (письменное мнение профсоюзного комитета, ст. 123, 371, 372 Трудового кодекса РФ).
5. Разрешение коллективного трудового спора (инициирование и участие профсоюзного комитета в разрешении спора - ст. 398, 399, 402, 403, 404, 408, 410, 411 Трудового кодекса РФ).

6. Привлечение к дисциплинарной ответственности, перевод на другую работу, увольнение по инициативе работодателя за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который предусмотрено увольнение с работы, уполномоченных профсоюзным комитетом представителей работников, участвующих в коллективных переговорах, в период их ведения (предварительное согласие профсоюзного комитета - ст. 39 Трудового кодекса РФ).
8. Привлечение к дисциплинарной ответственности, перевод на другую работу, увольнение по инициативе работодателя уполномоченных профсоюзным комитетом представителей работников, участвующих в разрешении коллективного трудового спора, в период его разрешения (предварительное согласие профсоюзного комитета - ст. 405 Трудового кодекса РФ).
9. Привлечение к дисциплинарной ответственности, перевод на другую работу, увольнение по инициативе работодателя уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда (предварительное согласие профсоюзного комитета - ст. 25 Федерального Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).
10. Снятие дисциплинарного взыскания до истечения срока его действия (ходатайство профсоюзного комитета - ст. 194 Трудового кодекса РФ).
10. Увольнение работников - членов профсоюза по п. 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ (письменное мотивированное мнение профсоюзного комитета - ст. 82, 373 Трудового кодекса РФ).
11. Увольнение не освобожденных от основной работы председателя профсоюзного комитета, его заместителей (в том числе в течение 2-х лет после окончания их полномочий), председателей выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений, его заместителей по п. 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ (письменное мотивированное мнение профсоюзного комитета - ст. 82, 373 Трудового кодекса РФ и предварительное согласие вышестоящего профсоюзного органа - ст. 374, 376 Трудового кодекса РФ).
12. Принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений (письменное мнение профсоюзного комитета - ст. 180, 371, 372 Трудового кодекса РФ).
13. Определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (письменное мнение профсоюзного комитета - ст. 196, 371, 372 Трудового кодекса РФ).
14. Исчисление стажа непрерывной преподавательской работы для предоставления педагогическим работникам, работающим в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года (согласование с профсоюзным комитетом - ч. 2 п. 4 Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года, утвержденного приказом Минобрнауки России от 07.12.2000 г. №3570).

15. Составление графиков сменности, установление порядка введения суммированного учета рабочего времени (письменное мнение профсоюзного комитета, ст. 103, 104, 190, 371, 372 Трудового кодекса РФ).
16. Привлечение работников с их письменного согласия к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (письменное мнение профсоюзного комитета, ст. 113, 371, 372 Трудового кодекса РФ).
17. Привлечение работников с их письменного согласия к сверхурочным работам (письменное мнение профсоюзного комитета, ч. 3 ст. 99, 371, 372 Трудового кодекса РФ).
18. Разделение рабочего дня на части (письменное мнение профсоюзного комитета, ст. 105, 371, 372 Трудового кодекса РФ).
19. Введение или отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев (письменное мнение профсоюзного комитета, ч. 5, 7 ст. 74, 371, 372 Трудового кодекса РФ).
20. Принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (письменное мнение профсоюзного комитета, ст. 162, 371, 372 Трудового кодекса РФ).
21. Утверждение формы расчетного листка (письменное мнение профсоюзного комитета, ч. 2 ст. 136, 371, 372 Трудового кодекса РФ).
22. Принятие локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда (письменное мнение профсоюзного комитета, ч. 4 ст. 135, 371, 372 Трудового кодекса РФ).
23. Установление конкретных размеров повышения оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда (письменное мнение профсоюзного комитета, ч. 3 ст. 147, 371, 372 Трудового кодекса РФ).
24. Установление конкретных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время (письменное мнение профсоюзного комитета, ч. 3 ст. 154, 371, 372 Трудового кодекса РФ).
25. Аттестация работников:
 - установление порядка проведения аттестации локальным нормативным правовым актом организации (письменное мнение профсоюзного комитета, ч. 2 ст. 81, 371, 372 Трудового кодекса РФ),
 - работа в составе аттестационной комиссии представителя профсоюзного комитета, определенного решением профкома, - п. 7 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Минобрнауки РФ от 7 апреля 2014 г. N 276, п. 5 Положения о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности научно-педагогических работников, утвержденного приказом Минобрнауки РФ от 06.08.2009 г. № 284.
26. Работа комитетов (комиссий) по охране труда:
 - инициатива создания и делегирование представителей профсоюзного комитета в ее состав на основании решения профкома (ст. 218 Трудового кодекса РФ),
 - учет мнения профсоюзного комитета при принятии работодателем Положения о комитете (комиссии) по охране труда - п. 6 Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2006 г. N 413.

27. Разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников (письменное мнение профсоюзного комитета, абз. 21 ч. 2 ст. 212, 371, 372 Трудового кодекса РФ).
28. Создание комиссий по расследованию несчастных случаев (делегирующие представители профсоюзного комитета в состав комиссии на основании решения профкома - ст. 229 Трудового кодекса РФ).
29. Расследование несчастных случаев (участие представителей профкома в работе комиссии по расследованию несчастных случаев).

Мы рассмотрели основные обязанности работодателя, возникающие при наличии в организации профсоюза или представительного органа. В связи с этим может возникнуть вопрос: должны ли работники ставить в известность работодателя о создании таких органов? Данной обязанности законодательством не установлено. Однако в п. 27 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" говорится, что недопустимо сокрытие работником того обстоятельства, что он является членом профсоюза или руководителем (его заместителем) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации либо ее структурного подразделения, не освобожденным от основной работы, когда решение вопроса об увольнении должно производиться с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации либо соответственно с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа. **В противном случае будет нарушен принцип недопустимости злоупотребления правом со стороны работников.**

6990078 Владивосток, ул. Комсомольская д. 3,
тел. 8 (423) 245-97-38,
245-06-79, факс (423) 245-42-55
наш сайт

<http://www.eseur.ru/primorskykrai/>

Сборник подготовлен с использованием системы Консультант Плюс