Описание: ЗНАК**Информационный лист № 26**

*(16 ноября 2023 года)*

***Воронежская областная организация***

***Общероссийского Профсоюза образования***

***Председателям***

***рай (гор) организаций профсоюза***

Направляем в ваш адрес информацию по участию выборного органа первичной профсоюзной организации в принятии работодателем локальных нормативных актов, а также при высвобождении работников, предусмотренному трудовым законодательством.

Одновременно, предлагаем вам форму обращения работодателя и ответа выборного органа.

***Воронежская областная организация***

***Общероссийского Профсоюза образования***

**Участие**

**выборного органа первичной профсоюзной организации**

**при принятии работодателем локальных и иных нормативно – правовых актов, содержащих нормы трудового права**

**Трудовым кодексом предусмотрено участие выборного органа**

**в следующих случаях:**

**при высвобождении работников**

* Увольнение работников - членов профсоюза по основаниям, установленных пунктами 2, 3, 5 части первой статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации
* При принятии работодателем решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий,
* Принятие мер, направленных на предотвращение массового увольнения работников:

В случае, когда объективные изменения в организации труда могут повлечь за собой *массовое увольнение работников*, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев (статья 74)

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 74)

*Критерии массового увольнения определены:*

Трёхстороннее соглашение

между Правительством Воронежской области, объединением Профсоюзов и объединением работодателей

2.43. Руководствуются следующими критериями массового высвобождения фактически работающих:

- увольнение 10 человек в течение 30 дней при численности фактически работающих: от 20 до 100 человек;

- увольнение 5 процентов работающих в течение 30 дней при численности фактически работающих: от 100 до 500 человек;

- увольнение 10 процентов работающих в течение 90 дней при численности фактически работающих: свыше 500 человек;

**при проведении аттестации**

* Установление порядка проведения аттестации (часть 2 статьи 81 ТК РФ).

Приказ Минпросвещения России от 24 марта 2023 г. N 196

"Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность"

7. В состав аттестационной комиссии организации в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа);

**при принятии работодателем**

**правил внутреннего трудового распорядка**

**(статья 190 ТК РФ),**

которыми определяются:

* рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности (статья 91)
* режим рабочего времени - продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней (статья 100)
* порядок введения суммированного учета рабочего времени (статья 104)
* время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность, перечень работ, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, а также места для отдыха и приема пищи (статья 108)
* установление второго выходного дня при пятидневной рабочей неделе, т.к. общим выходным днем является воскресенье (статья 111)
* продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работников с ненормированным рабочим днем (статья 119)
* конкретные даты выплаты заработной платы (статья 136)
* трудовой распорядок организации (статья 189)
* виды поощрений (статья 191).

**при определении рабочего времени**

* Разделение рабочего дня (смены) на части на работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены) (статья 105 ТК РФ)

Приказ Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536  
"Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность

3.2. В исключительных случаях в организации с круглосуточным пребыванием обучающихся, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в течение дня в пределах установленной нормы часов, работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа) устанавливает локальным нормативным актом для воспитателей, осуществляющих педагогическую работу в группах обучающихся школьного возраста, *режим рабочего дня с разделением его на части* с перерывом, составляющим два и более часа подряд, с соответствующей компенсацией такого неудобного режима работы в порядке и размерах, предусматриваемых коллективным договором. Время указанного перерыва в рабочее время не включается.

* Определение перечня работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ).
* Составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

**при привлечении к сверхурочной работе**

**и работе в выходной и нерабочие праздничные дни**

* Привлечение работников к сверхурочной работе с письменного согласия работника в случаях, не предусмотренных частью 1 и 2 статьи 99 ТК РФ (статья 99).
* Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с их письменного согласия в случаях, не предусмотренных частью 1 и 2 статьи 113 ТК РФ (часть 5 статьи 113 ТК РФ);

**при предоставлении отпусков**

* Утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ).
* Порядок и условия предоставления дополнительных отпусков, не предусмотренных трудовым законодательством (статья 116 ТК РФ);

**при установлении оплаты труда**

* Размер и порядок выплаты вознаграждения работникам за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе (статья 112 ТК РФ).
* Установление конкретных размеров повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ).
* Утверждение локальных актов, устанавливающих систему оплаты труда (статья 135 ТК РФ).
* Утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ).

**Приказ департамента образования науки и молодежной политики Воронежской области № 1576 от 29.12.2017**

принимается руководителем с учетом мнения профсоюзного комитета

Дошкольная образовательная организация

* Система оплаты труда работников дошкольной образовательной организации (пункт 1.3,1.4 Приложения № 7 Приказа № **1576)**;
* Устанавливаются конкретные размеры компенсационных выплат (пункт 7.4 Приложения 7 Приказа № 1576);
* Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размере (Раздел 9 Приложения 7 Приказа № 1576)
* Положение о назначении единовременного денежного вознаграждения при выходе на пенсию педагогических работников, определяющее порядок назначения и размеры единовременного денежного вознаграждения, принимается с учетом мнения профсоюзного комитета (Раздел 9 Приложения 7 Приказа № 1576)

Общеобразовательная организация

* Устанавливаются конкретные размеры компенсационных выплат (пункт 8.5 Приложения № 2 Приказа № **1576)**;
* Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размере принимается руководителем с учетом мнения профсоюзного комитета (Раздел 10 Приложения 2 Приказа № 1576)
* Положение о назначении единовременного денежного вознаграждения при выходе на пенсию педагогических работников, определяющее порядок назначения и размеры единовременного денежного вознаграждения, принимается с учетом мнения профсоюзного комитета (Раздел 10 Приложения 2 Приказа № 1576);

**при переподготовке и повышении квалификации**

* Определение формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (статья 196 ТК РФ);

**при установлении (изменении) учебной нагрузки**

Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601

О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре

Приложение № 2

* 1.9. Локальные нормативные акты организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа);

**при временном переводе работников**

**на дистанционную работу**

* Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

указание на обстоятельство (случай) послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;

список работников, временно переводимых на дистанционную работу;

срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу;

порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;

порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем , порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);

иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (статья 312.9).

**Статья 372**

**Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов**

Работодатель направляет в выборный орган первичной профсоюзной организации проект локального нормативного акта и обоснование по нему …

Выборный органППО не позднее пяти рабочих дней со дня получения документов рассматривает проект локального нормативного акта и направляет работодателю мотивированное мнение, оформленное в письменной форме

Какое решение принимает выборный орган:

|  |  |
| --- | --- |
| **1. Выборный орган ППО согласился с проектом локального нормативного акта**  Работодатель принимает (утверждает) локальный нормативный акт | **2. Выборный орган ППО не согласился с проектом локального нормативного акта или внес предложения по его совершенствованию**  Работодатель соглашается с мнением выборного органа ППО  Работодатель в течение трех дней проводит дополнительные **консультации** с выборным органом.  При не достижении согласия оформляется протокол разногласий |

*(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

в соответствии со статьёй 372 Трудового кодекса РФ

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ направляет проект

*(наименование организации – работодателя)*

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(наименование локального нормативного акта)*

и обоснование по нему с приложением всех необходимых документов.

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

Приложение на \_\_\_ листах.

Работодатель \_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(подпись) (фамилия)*

|  |  |
| --- | --- |
| Дата и исходящий  номер документа | В \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  *(наименование организации – работодателя)* |

**ВЫПИСКА ИЗ РЕШЕНИЯ**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ о

( наименование профсоюзного органа)

мотивированном мнении по вопросу принятия работодателем \_\_\_\_*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

*(наименование проекта локального нормативного акта)*

Профсоюзный комитет полномочным составом рассмотрел обращение работодателя от \_\_ \_\_\_\_\_ 20 \_ г. исх. № \_\_\_ по проекту \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(наименование локального нормативного акта)*

на заседании \_\_\_ \_\_\_\_ 20\_ г.

Согласно статьям 371, 372 ТК РФ проведена проверка соблюдения работодателем всех действующих и предусмотренных трудовым законодательством, соглашениями, коллективным договором норм трудового права при принятии проекта \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(наименование локального нормативного акта)*

и утверждено следующее мотивированное мнение:

представленный проект \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(наименование проекта локального нормативного акта)*

и приложенные к нему документы, соответствуют (не соответствуют)требованиям, установленным статьёй (статьями) \_\_\_\_\_\_\_ Трудового кодекса РФ (или (и) иным федеральным законам, законам Воронежской области, или иными нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права, регулирующим принятие данного локального нормативного акта, соглашениям, коллективному договору образовательной организации).

На основании изложенного, считаем возможным (невозможным) принятие работодателем \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(наименование проекта локального нормативного акта)*

Председатель профкома \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Мотивированное мнение \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(наименование профоргана)*

от \_\_\_\_ \_\_\_\_\_ 20\_ г. получил(а) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(Ф.И.О. представителя работодателя)*

\_\_\_\_ \_\_\_\_\_ 20\_ г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Статья 373**

**Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя**

Работодатель направляет в выборный орган проект приказа об увольнении и копии всех документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнения.

Выборный орган в течение 7 рабочих дней со дня получения документов рассматривает вопрос и направляет работодателю мотивированное мнение, оформленное в письменной форме.

Какое решение принимает выборный орган:

|  |  |
| --- | --- |
| **1. Выборный орган ППО согласился с предлагаемым решением работодателя**  Работодатель имеет право уволить работника не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения  В месячный срок не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность). | **2. Выборный орган ППО выразил несогласие с предлагаемым решением работодателя**  Выборный орган ППО  **в течение 3 рабочих дней** проводит  с работодателем дополнительные  консультации, результаты которых  оформляются протоколом  - Согласие достигнуто  - Согласие не достигнуто  Работодатель вправе принять окончательное решение по истечении 10 рабочих дней со дня направления в выборный орган проекта приказа об увольнении |

*(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 органа**

**первичной профсоюзной организации**

**в соответствии со статьёй 373 ТК РФ**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ направляет проект

*(наименование организации – работодателя)*

приказа об увольнении \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(Ф.И.О. работника, должность, структурное подразделение)*

в соответствии с пунктом (2, 3, 5) части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации и обоснование по нему с приложением следующих документов:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(перечисляются все документы служащие основанием для правомерности издания приказа)*

Прошу в течение семи рабочих дней направить в письменной форме мотивированное мнение по проекту данного приказа.

Приложение на \_\_\_\_\_ листах.

Работодатель \_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |
| --- | --- |
| Дата и исходящий  номер документа | В \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  *(наименование организации – работодателя)* |

**ВЫПИСКА ИЗ РЕШЕНИЯ**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

( наименование профсоюзного органа)

о мотивированном мнении по вопросу принятия работодателем проекта приказа об увольнении \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(ФИО увольняемого работника, основание прекращение договора)*

Профсоюзный комитет полномочным составом рассмотрел обращение работодателя от \_\_ \_\_\_\_\_ 20 \_ г. исх. № \_\_\_ по проекту приказа об увольнении \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(ФИО увольняемого работника, основание прекращение договора)*

на заседании \_\_\_ \_\_\_\_ 20\_ г.

Согласно статьям 371, 373 ТК РФ проведена проверка соблюдения работодателем всех действующих и предусмотренных трудовым законодательством, соглашениями, коллективным договором норм трудового права при подготовке проекта приказа об увольнении \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(ФИО увольняемого работника)*

и утверждено следующее мотивированное мнение:

представленный проект приказ об увольнении \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(ФИО увольняемого работника, основание прекращение договора)*

и приложенные к нему документы, соответствуют (не соответствуют)требованиям, установленным статьёй (статьями) \_\_\_\_\_\_\_ Трудового кодекса РФ, статьями \_\_\_\_ федерального закона, статьями \_\_\_\_\_ закона Воронежской области, пунктами \_\_\_\_\_ соглашения, пунктами \_\_\_\_\_\_\_ коллективного договора образовательной организации.

Проект приказа учитывает (не учитывает) дополнительные обстоятельства, с которыми закон связывает возможность (невозможность) увольнения \_\_\_\_\_*(ФИО увольняемого работника)*\_\_\_\_\_\_ по пункту 2, 3, 5 части первой Трудового кодекса Российской Федерации.

На основании изложенного, считаем возможным (невозможным) принятие работодателем решения об издании приказа об увольнении \_\_*(ФИО увольняемого работника)*\_\_\_по пункту 2, 3, 5 части первой Трудового кодекса Российской Федерации.

Председатель профкома \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Мотивированное мнение \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(наименование профоргана)*

от \_\_\_\_ \_\_\_\_\_ 20\_ г. получил(а) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(Ф.И.О. представителя работодателя)*

\_\_\_\_ \_\_\_\_\_ 20\_ г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_