Челябинская областная организация
Горно-металлургического профсоюза России

УЧЕТ МНЕНИЯ ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

2023 год

Учет мнения профсоюзного органа при принятии работодателем локального нормативного акта и при расторжении трудового договора с работником, являющимся членом профсоюза, по инициативе работодателя, является не только одной из основных форм участия работников в управлении организацией, но и позволяет выполнить одну из главных задач профсоюза - контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде и защита членов профсоюза от незаконных увольнений.

Статья 371 Трудового Кодекса РФ устанавливает общее правило о том, что в определенных случаях работодатель должен принимать решение с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа.

Из этого правила вытекает: первое, **обязанность** работодателя в случаях предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, коллективным договором, соглашением принимать решение с учетом мнения профсоюзного органа, и второе, **учитываться должно** мнение только **соответствующего профсоюзного органа.**

Трудовой Кодекс РФ в большинстве случаев таким органом называет **«выборный профсоюзный орган данной организации».** Как правило, таковым является **профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации.** Вместе с тем, это может быть и иной выборный профсоюзный орган, например, президиум (совет) . В этом случае, указанные полномочия должны быть закреплены - либо в внутренних документах первичной профсоюзной организации, либо в постановлении профсоюзного комитета о делегировании указанных полномочий, например, президиуму (совету) .

Решениями, которые принимаются с учетом мнения «выборного профсоюзного органа данной организации» могут являться:

- документы, которые сами устанавливают нормы трудового права, рассчитанные на неоднократное их применение и распространяющиеся на всех работников организации, либо на его часть. Такие документы являются локальными нормативными актами. К ним относятся, например, Правила внутреннего трудового распорядка, Положения о пропускном режиме, любые Положения, касающиеся оплаты труда работников, в том числе о премировании, о выплате надбавок и доплат, об индексации заработной платы, Положения об отпусках и т.п.

Документы, однократного применения, принятые в отношении конкретного работника не устанавливают норм, а являются актами применения норм права. Вместе с тем, и некоторые из них тоже должны приниматься работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Например, решения работодателя о привлечении к сверхурочной работе, работе в выходные, праздничные дни, в случаях, предусмотренных статьями 99 и 113 ТК РФ . С учетом мнения выборного профсоюзного органа должно приниматься согласно части 2 статьи 82 ТК РФ решение о расторжении трудового договора по инициативе работодателя с работником, являющимся членом профсоюза.

Статьи 372 и 373 Трудового Кодекса РФ конкретизируют порядок учета мнения выборного профсоюзного органа как при принятии работодателем локальных нормативных актов, так и при расторжении трудового договора по инициативе работодателя с работником - членом профсоюза.

1. Учет мнения выборного профсоюзного органа при принятии работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права – статья 372 ТК РФ.

Перед принятием локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, работодатель направляет в выборный профсоюзный орган (далее комитет), представляющий интересы всех или большинства работников, проект данного нормативного акта и обоснование по нему(часть 1 статьи 372 ТК РФ).

Профсоюзный комитет, не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта, должен рассмотреть его на своем заседании , принять по нему мотивированное мнение и в письменной форме направить его работодателю. Не представление профсоюзным комитетом мотивированного мнения в пятидневный срок, дает право работодателю принять локальной нормативный акт без участия профсоюза.

Мнение профсоюзного комитета должно быть мотивированным, т.е. содержать анализ проекта локального нормативного акта, аргументы, обосновывающие позицию профсоюзного органа, ссылки на законодательные акты, нарушаемые проектом локального нормативного акта или ухудшающие положение работников, по сравнению с действующим законодательством, коллективным договором, соглашением.

Если мотивированное мнение не содержит согласие, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение 3-х рабочих дней
после получения мотивированного мнения профсоюзного комитета, провести дополнительные консультации с профсоюзным комитетом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

Если согласие и в ходе дополнительных консультаций не достигнуто, возникшие разногласия оформляются протоколом. После чего работодатель может принять локальный нормативный акт.

В случае несогласия с принятым локальным нормативным актом, он может быть обжалован профсоюзом в государственную инспекцию труда или в суд.

Также профсоюзный орган может начать процедуру коллективного трудового спора: в соответствии со статьей 399 ТК РФ - выдвинуть соответствующие требования, утвердить их на конференции (собрании) работников и направить в адрес работодателя.

Государственная инспекция труда обязана в течение одного месяца со дня получения жалобы профсоюзного комитета, провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю предписание об отмене локального нормативного акта. Предписание обязательно для исполнения.

В соответствии с частью 4 статья 8 ТК РФ принятый работодателем локальный нормативный акт может быть признан недействительным, не только если он ухудшает положение работников, по сравнению с нормами трудового законодательства, коллективного договора, соглашения, но и в случае не соблюдения работодателем установленного статьей 372 ТК РФ порядка его принятия.

2. Учет мотивированного мнения выборного профсоюзного органа при расторжении трудового договора с работником – членом профсоюза, по инициативе работодателя – статья 373 ТК РФ.

/Из Определения ВС РФ от 30.01.23г. № 5-КГ22-138-К2/.

«Объяснение судами первой и апелляционной инстанций своего вывода о законности увольнения К-вой в том, числе наличием мотивированного мнения первичной профсоюзной организации об отсутствии возражений по поводу расторжения трудового договора с К-вой по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ не соответствует фактическим обстоятельствам дела, поскольку содержащееся в материалах дела мнение первичной профсоюзной организации не содержит обоснование позиции профсоюза относительно увольнения К-вой по названному основанию». Мнение первичной профсоюзной организации, «представленное работодателю без обоснования позиции профсоюза, не может быть признано мотивированным».

Из четырнадцати оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя, предусмотренных частью первой статьи 81 ТК РФ, по трем из них, часть вторая статьи 82 Трудового кодекса РФ обязывает работодателя расторгать трудовые договоры с работниками, являющимися членами профсоюза, с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

Этими основаниями являются:

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ);

несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части первой статьи 81 ТК РФ);

неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части первой статьи 81 ТК РФ).

Соблюдение процедуры учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа (далее комитета), предусмотренной статьей 373 ТК РФ, а также установление законности и обоснованности предполагаемого увольнения работника, члена профессионального союза (далее профсоюза), имеют большое значение для реализации гарантий, предоставленных членам профсоюза.

Работодатель, приняв решение об увольнении работника - члена профсоюза - по любому, из указанных выше оснований, направляет в профсоюзный комитет проект приказа о его увольнении с приложением всех необходимых документов, послуживших основанием для принятия такого решения.

Профсоюзный комитет в течение семи рабочих дней рассматривает на своем заседании проект приказа и представленные в обоснование его документы, принимает по нему мотивированное мнение и в письменной форме направляет его работодателю.

В соответствии со статьей 373 ТК РФ представление выборному профсоюзному органу проекта приказа об увольнении и документов, послуживших основанием для увольнения, является обязанностью работодателя. Следовательно, если работодателем представлены не все необходимые документы, то выборный профсоюзный орган вправе принять решение о несоблюдении (нарушении) работодателем требований трудового законодательства при расторжении трудового договора с работником.

Например, если работодатель не представил документы, подтверждающие принятие мер к трудоустройству увольняемого по сокращению штата (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) или по результатам аттестации (пункт 3 части первой статьи 81 ТК РФ), то профсоюзный комитет вправе отметив нарушение работодателем требований части 3 статьи 81 ТК РФ, не согласиться с увольнением работника.

Поскольку законодатель предусмотрел учет именно «мотивированного мнения», то заключение профсоюзного комитета должно содержать обоснование его позиции по рассматриваемому вопросу. В документе, принятом профсоюзным комитетом должны быть ссылки на соответствие процедуры увольнения требованиям законодательства (условия, на которые следует обратить внимание при расторжении трудового договора по конкретному основанию будут рассмотрены ниже), учет деловых и личностных качеств увольняемого работника и другие обстоятельства , имеющие значения для решения вопроса об увольнении.

В протоколе заседания профсоюзного комитета должны указываться дата проведения заседания, место проведения заседания, количество членов профсоюза, избранных в состав профсоюзного комитета, количество присутствующих на заседании членов профсоюзного комитета (необходимый кворум – более половины членов профсоюзного комитета – пункт 87 статьи 21 Устава ГМПР), другие приглашенные лица (если имелись), повестка дня (увольнение конкретного работника по конкретному основанию), выступления присутствующих лиц, результаты голосования, принятое решение и его обоснование.

Необходимо помнить, что если в течение семидневного срока, установленного для дачи мотивированного мнения, профсоюзный комитет не представит свое мнение, либо мнение будет немотивированным, то работодатель вправе уволить работника - члена профсоюза - без учета мнения профсоюзного комитет (часть 2 статьи 373 ТК РФ) и это не будет являться нарушением работодателем трудового законодательства.

В случае, если профсоюзный комитет возражает против решения работодателя об увольнении работника - члена профсоюза, то в течение трех рабочих дней по инициативе профсоюзного комитета проводятся дополнительные консультации с работодателем или его представителем. При этом, при направлении работодателю письменного решения профсоюзного комитета о несогласии с предполагаемым увольнением работника, целесообразно сообщить работодателю предполагаемую дату дополнительных консультаций. По результатам дополнительных консультаций,

независимо от принятого решения, составляется письменный протокол, подписываемый обеими сторонами. Протокол является подтверждением соблюдения установленной процедуры, как со стороны работодателя, так и со стороны профсоюзного комитета.

При не достижении согласия по результатам дополнительных консультаций, работодатель вправе по истечении десяти рабочих дней со дня направления в профсоюзный комитет проекта приказа и копий необходимых документов расторгнуть трудовой договор с работником - членом профсоюза. В этом случае приказ об увольнении может быть обжалован работником или профсоюзным органом в государственную инспекцию труда.

Государственная инспекция труда , в течение 10 дней со дня получения заявления (жалобы) рассматривает вопрос законности увольнения и в случае выявления нарушений законодательства при увольнении, выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе и оплате времени вынужденного прогула. Отказ государственной инспекции труда в восстановлении на работе, не лишает работника права обжаловать приказ об увольнении в суд. При этом не должен быть пропущен месячный срок, предусмотренный статьей 392 Трудового кодекса РФ.

Приказ об увольнении может быть обжалован и непосредственно в суд, минуя государственную инспекцию труда, также с соблюдением месячного срока.

Необходимо отметить, что в соответствие с частью 5 статьи 373 ТК РФ работодатель вправе расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения профсоюзного комитета. Поскольку законодателем не предусмотрена процедура и возможность перерыва или приостановления этого срока, то временная нетрудоспособность работника, нахождение его в ежегодном отпуске и другие обстоятельства не влияют на течение данного срока (п. 25 Постановления Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 №2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ»). В связи с этим, если в течение месяца, работодатель по каким-то причинам не расторг трудовой договор с работником, он обязан вновь запросить мнение выборного профсоюзного органа по вопросу увольнения работника - члена профсоюза.

Увольнение должно последовать по тем основаниям, которые были указаны работодателем при обращении в профсоюзный комитет. При рассмотрении конкретных оснований расторжения трудового договора, при увольнении по которым работодатель обязан истребовать письменное мотивированное мнение выборного профсоюзного органа, необходимо помнить, **что не допускается увольнение:**

а) по каждому из трех оснований - в период временной нетрудоспособности работника; в период пребывания его в отпуске (часть 6 статьи 81 ТК РФ), а также беременных женщин (часть первая статья 261 ТК РФ);

б) по сокращению численности или штата (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), по результатам аттестации (пункт 3 части первой статьи 81 ТК РФ) - женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида - до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери , с родителем, являющимся единственным кормильцем ребенка инвалида в возрасте до 18 лет , либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье , воспитывающих трех и более малолетних детей , если другой родитель не состоит в трудовых отношениях (часть 4 статьи 261 ТК РФ),. Также не допускается расторжение трудового договора :

а) с работниками в возрасте до восемнадцати лет (за исключением случая ликвидации организации) без согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (статья 269 ТК РФ);

б) с представителями работников, участвующих в коллективных переговорах, в период их ведения, без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, (часть 3 статьи 39 ТК РФ) , кроме расторжения трудового договора по пункту 5 части первой статьи 81 ТК РФ;

в) с участвующими в разрешении коллективного трудового спора представителями работников, их объединений в период разрешения коллективного трудового спора, без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

Далее будут рассмотрены конкретные основания расторжения трудового договора, при увольнении по которым работодатель обязан истребовать письменное мотивированное мнение выборного профсоюзного органа , а также обстоятельства, на которые необходимо обращать внимание при рассмотрении вопроса о предполагаемом увольнении на заседании выборного профсоюзного органа (далее комитета).

2.1. Расторжение трудового договора по пункту 2 части первой статьи 81 ТК РФ – сокращение численности или штата работников организации.

В соответствии с частью 1 статьи 82 ТК РФ, работодатель обязан письменно проинформировать профсоюзный комитет о предстоящих мероприятиях по сокращению штата, не менее чем за два месяца (а при массовых сокращениях - за три) до начала указанных мероприятий.

В соответствие со статьей 82 ТК РФ критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях. Согласно п. 3.2.2. Отраслевого тарифного соглашения по горно-металлургическому комплексу РФ на 2023- 2025 годы, массовым высвобождением работников из организации считается увольнение по инициативе работодателя:

50 и более человек в течение 30 календарных дней,

200 и более человек в течение 60 календарных дней;

500 и более человек в течение 90 календарных дней.

О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работники предупреждаются работодателем персонально под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Для проверки данного факта необходимо выяснять, когда работнику было вручено уведомление о предстоящем увольнении, что было в нем указано. Персональное уведомление работника о предстоящем увольнении, может быть осуществлено и путем ознакомления работника с приказом о предстоящем высвобождении под роспись. Если работодателем представлен акт об отказе работника подписать уведомление (или приказ) о предстоящем увольнении, необходимо выяснить был ли такой отказ в действительности, и каковы его причины.

При рассмотрении проекта приказа об увольнении по пункту 2 части 1 статьи 81 ТК РФ необходимо установить, что работник при равной производительности и квалификации с другими работниками не имеет преимущественного права на оставление на работе (ст. 179 ТК РФ). При этом необходимо помнить, что преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. Под производительностью труда следует понимать качество и количество выполняемой работы работником, отсутствие брака, длительный стаж работы и т.п. Квалификация представляет собой наличие специального профессионального образования, систематическое повышение квалификации, наличие дополнительных профессий, ученую степень, ученые звания работника и т.п.. И только при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается (часть 2 статьи 179 ТК РФ):

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Последовательность перечисления указанных категорий работников не имеет значения при определении преимущественного права оставления на работе. Предпочтение может быть отдано любому из работников указанной выше категории. Коллективными договорами может быть предусмотрена и другая категория работников, имеющих преимущественное право на оставление на работе. При решении данного вопроса и учете преимущественного права работников, необходимо учитывать указанные обстоятельства и выяснять их непосредственно у работника, не полагаясь только на данные работодателя, т.к. зачастую работодатель не располагает необходимыми сведениями.

Далее необходимо учитывать, что увольнение по данному основанию допускается, только если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу. Статья 180 Трудового кодекса РФ предусматривает, что при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников, работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять по состоянию здоровья. Работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. При этом, необходимо также учитывать реальную возможность работника выполнять предлагаемую работу с учетом его образования, квалификации, опыта работы.
Например, при сокращении должности инспектора отдела кадров, нет необходимости предлагать свободную вакансию бухгалтера, если у сокращаемого нет специального образования. В то же время, лицам, имеющим специальное образование и квалификацию должна быть предложена работа, для выполнения которой не требуется образования или квалификация (например, уборщик, сторож и т.п). Проверяя, предпринимаемые работодателем меры к трудоустройству работника, члены профсоюзного комитета, должны убедиться, не только в том, что работнику предлагалась другая работа, но и то, что работник отказался от предлагаемой работы. Закон не требует присутствия члена профсоюза на заседании профсоюзного комитета при рассмотрении вопроса о предстоящем увольнении, но лучше извещать его о дне заседания. При неявке, рассматривать без него, не забывая о семидневном сроке принятия решения.

Трудовым кодексом РФ не предусмотрено уведомление работодателем органов службы занятости о предстоящем сокращении. Однако, статьей 25 ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации», предусмотрено, что при принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий и указать должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, 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. Данный факт также необходимо проверять. Хотя, сам по себе, он не может свидетельствовать о нарушении установленной Трудовым кодексом РФ процедуры увольнения.

Трудовым кодексом РФ (часть 3 статьи 180) работодателю дано право с письменного согласия работника расторгнуть с ним трудовой договор по пункту 2 части 1 статьи 81 ТК РФ (сокращение численности или штата) без предупреждения об увольнении за два месяца. В этом случае работнику при увольнении выплачивается дополнительная компенсация в размере двухмесячного среднего заработка. В данном случае необходимо проверять наличие письменного заявления (согласия) работника и указания в приказе на компенсационные выплаты..

Для проверки соблюдения работодателем выше изложенных факторов, профсоюзный комитет должен располагать следующими документами:

- проектом приказа об увольнении работника;
- приказом работодателя о сокращении штата (численности);
- копиями уведомлений о предстоящем сокращении выборного профсоюзного органа и органа службы занятости;
- копией письменного персонального уведомления работника о предстоящем сокращении (или копией приказа о предстоящем увольнении с подписью работника) с датой вручения или ознакомления работника с ним;
- доказательствами того, что работнику предлагалась другая имеющаяся работа (вакантную должность или работа) в той же организации (местности), соответствующую квалификации работника (при отсутствии вакансий - соответствующей справкой);
- документы, подтверждающие отказ (или согласие) работника от предлагаемой работы;
- доказательствами, что производительность труда и квалификация увольняемого работника, ниже, чем у тех кто остается работать,
- отсутствия у работника (при равной производительности труда и квалификации) преимущественного права оставления на работе;
- письменным согласием работника на увольнение по сокращению штата без предупреждения за два месяца (ст.180 ТК РФ).

Если в ходе проверки выясниться, что работодателем нарушено хотя бы одно из выше указанных условий, то процедура увольнения не соблюдена и увольнение может быть признано незаконным, как профсоюзным комитетом, так и впоследствии при обращении работника в госинспекцию или суд.

2.2. Расторжение трудового договора по пункту 3 части 1 ст. 81 ТК РФ – в случае недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

При рассмотрении вопроса о предполагаемом расторжении трудового договора по указанному основанию с работником - членом профсоюза необходимо учитывать следующее.

Под квалификацией понимается вид профессиональной обученности работника, наличие у него знаний, умений, навыков и производственного опыта, необходимых для выполнения определенной работы.

Увольнение по данному основанию возможно только по результатам аттестации, проведенной в отношении конкретного работника. Аттестация должна производиться аттестационной комиссией, созданной на основании приказа (распоряжения) работодателя для определения соответствия работника занимаемой должности. Деятельность аттестационной комиссии осуществляется на основании Типовых положений об аттестации работников конкретных должностей, либо иных локальных нормативных актов работодателя. В случае отсутствия акта, регламентирующего деятельность комиссии (порядок ее образования, деятельности, принятия решения и т.п.), заключение аттестационной комиссии нельзя признать законным, поскольку отсутствуют правовые основания ее деятельности. Работник, в отношении которого проводится аттестация и решается вопрос о соответствии его занимаемой должности, должен быть уведомлен о проводимой аттестации, по возможности присутствовать на проводимой аттестации, и он должен быть ознакомлен с заключением аттестационной комиссии.

В соответствии с частью 3 статьи 82 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от соответствующего выборного профсоюзного органа. Данное положение относится к проведению аттестации в отношении любого работника, независимо от его членства в профсоюзной организации. Несмотря на то, что в состав аттестационной комиссии входит представитель профсоюзной организации, работодатель при принятии решения о предполагаемом увольнении работника - члена профсоюза, все равно обязан направить в выборный профсоюзный орган проект приказа о предполагаемом увольнении работника и копии документов, являющихся основанием для увольнения.

По результатам аттестации комиссия выносит решение о соответствии или несоответствии работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации. Следует учитывать, что отсутствие необходимого производственного опыта в связи с непродолжительностью трудового стажа, отсутствие необходимого оборудования и другие условия, не влияющие на квалификацию работника, не могут служить основанием для вынесения решения о недостаточной квалификации работника. При этом выводы аттестационной комиссии о деловых качествах работника подлежат оценке наряду с другими

доказательствами. Должны учитываться также и другие обстоятельства, имеющие значение для дела. При вынесении решения о несоответствии работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, работник может быть уволен, т.е. это право, а не обязанность работодателя. При наличии иных решений (несоответствие занимаемой должности и по иным причинам, чем недостаточная квалификация, или принятии решения о переаттестации и т.п.) работодатель не вправе расторгать трудовой договор по рассматриваемому основанию.

Увольнение работника по данному основанию допускается, только если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу. В случае отказа работника от перевода, либо отсутствия вакансий работодатель вправе расторгнуть договор с работником по основанию, предусмотренному пунктом 3 частью 1 статьи 81 ТК РФ.

При рассмотрении вопроса о предполагаемом увольнении работника по указанному основанию, должен проверяться факт наличия у работодателя свободных (вакантных)рабочих мест, предлагалась ли эта работа увольняемому работнику и был ли отказ работника от предлагаемой работы.

При предполагаемом расторжении трудового договора по указанному основанию работодатель должен предоставить профсоюзному комитету следующие докуменгы:

- проект приказа об увольнении работника - члена профсоюза;
- положение об аттестации;

документ, подтверждающий состав аттестационной комиссии протоколы аттестации;

- доказательства предложения работнику перевода на другую работу или отсутствия вакансий;
- документ, подтверждающий отказ работника от перевода на другую работу.

2.3. Расторжение трудового договора по пункту 5 части 1 статьи 81 ТК РФ – в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Если два из рассматриваемых выше оснований расторжения трудового договора не были связаны с виновным поведением работника, то увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 ТК РФ является следствием виновных действий (бездействий)работника. В связи с этим, рассмотрению данного вопроса следует уделять особое внимание.

При рассмотрении вопроса о предполагаемом расторжении трудового договора с работником ,членом профсоюза, по указанному основанию профсоюзный комитет должен убедиться в следующем:

1. имело ли в действительности место неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей;

2. ранее работник привлекался к дисциплинарной ответственности, взыскание не снято и не погашено;

3. соблюдены правила и сроки наложения дисциплинарного взыскания при привлечении работника к дисциплинарной ответственности (увольнение по данному основанию является одним из видов дисциплинарной ответственности).

Рассмотрим подробно каждое из указанных условий.

При рассмотрении данного вопроса следует учитывать, что неисполнением или ненадлежащим исполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей является нарушение им требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п.

Постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 №2 (в редакции от 24.11.2015г.) «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» определено, что к таким нарушениям, в частности, относятся:

а) отсутствие работника без уважительных причин на работе либо рабочем месте. ,

При этом необходимо иметь в виду, что если в трудовом договоре, заключенном с работником, либо локальном нормативном акте работодателя (приказе, графике и т.п.) не оговорено конкретное рабочее место этого работника, то в случае возникновения спора по вопросу о том, где работник обязан находиться при исполнении своих трудовых обязанностей, следует исходить из того, что в силу части 7 статьи 209 ТК РФ - рабочим местом является место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя;

б) отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда (статья 162 ТК РФ), так как в силу трудового договора работник обязан выполнять определенную этим договором трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка (статья 56 ТК РФ).

При этом следует иметь в виду, что отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора не является нарушением трудовой дисциплины, а служит основанием для прекращения трудового договора по пункту 7 статьи 77 ТК РФ с соблюдением порядка, предусмотренного статьей 74 ТК РФ;

в) отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования работников некоторых профессий, а также отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по охране труда, технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе.

Не может рассматриваться нарушением трудовой дисциплины отказ работника от исполнения распоряжения работодателя о выходе на работу до окончания отпуска, поскольку досрочный отзыв работника из отпуска на работу допускается только с его согласия (часть 2 статьи 125 ТК РФ).

Необходимо учитывать, что расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 ТК РФ возможно только в случае нарушения работником трудовой дисциплины без уважительных причин. Применение к работнику нового дисциплинарного взыскания, в том числе и увольнение по пункту 5 части первой статьи 81 ТК РФ, допустимо также, если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания.

Необходимо иметь в виду, что работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание и тогда, когда он до совершения проступка подал заявление о расторжении трудового договора по своей инициативе, поскольку' трудовые отношения в данном случае прекращаются лишь по истечении срока предупреждения об увольнении.

Необходимо отметить, что нарушение работником трудовой дисциплины должно быть документально зафиксировано (акты, проверки, докладные и т. п.). В указанных документах должно быть отражено существо нарушения, дата и место совершения работником проступка, дата выявлении нарушения.

Второе условие, которое необходимо учитывать при рассмотрении вопроса о предполагаемом увольнении - наличие у работника не снятого или не погашенного дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание не должно быть снято или погашено на момент повторного неисполнения без уважительных причин работником трудовых обязанностей. В соответствие со статьей 194 ТК РФ, если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

Третье условие, необходимое для увольнения работника за неоднократное неисполнение без уважительных причин возложенных на него трудовых обязанностей — соблюдение правил и сроков применения дисциплинарного взыскания.

В соответствие с требованиями статьи 192 ТК РФ увольнение по пункту 5 части первой статьи 81 ТК РФ является дисциплинарным взысканием. Следовательно, при предполагаемом увольнении по данному основанию необходимо соблюдение процедуры наложения дисциплинарного взыскания, предусмотренной статьей 193 ТК РФ. Трудовым кодексом РФ четко регламентирована процедура наложения дисциплинарного взыскания, несоблюдение которой может повлечь признание увольнения работника незаконным. При этом необходимо проверять соблюдение процедуры наложения дисциплинарного взыскания и за ранее совершенный проступок, за который работник уже привлечен к дисциплинарной ответственности. Если имело место нарушение порядка его наложения (например, работник не был письменно ознакомлен с приказом о привлечении к ответственности), то данное

обстоятельство следует отметить в решении профсоюзного комитета, так как последующее увольнение по пункту 5 части первой статьи 81 ТК РФ может быть признано незаконным.

Взыскание , в данном случае увольнение, должно быть наложено не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. К отпуску, прерывающему течение месячного срока, следует относить все отпуска, предоставляемые работодателем в соответствии с действующим законодательством, в том числе ежегодные (основные и дополнительные) отпуска, отпуска в связи с обучением в учебных заведениях, отпуска без сохранения заработной платы.

Днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по работе (службе) подчинен работник, стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий.

Следует также учитывать, что дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. Работник имеет право (но не обязан) дать объяснения в письменном виде в течение двух рабочих дней. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт, в котором должно быть указано место и время когда у работника было истребовано объяснение, по какому факту оно было истребовано и причины отказа работника дать объяснение. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения работодателем дисциплинарного взыскания , в том числе увольнения. Объяснение работника имеет важное значение для принятия правильного и обоснованного решения профсоюзным комитетом. Из объяснения можно установить причины неисполнения работником своих трудовых обязанностей. При предоставлении работодателем акта об отказе работника дать объяснение, целесообразно выяснить мотивы такого отказа. Профсоюзный комитет должен оценить при наложении дисциплинарного взыскания работодателем тяжесть совершенного проступка, обстоятельства его совершения, предшествующее поведение работника, отношение его к труду и другие обстоятельства., на которые указал Пленум Верховного Суда РФ в пункте 53 Постановления от 17.03.2004 № 2 (в редакции от 24.11.2015г.) «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ».

И только после этого принимать решение по существу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ о привлечении к дисциплинарной ответственности объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней. Виды дисциплинарных взысканий перечислены в статье 192 ТК РФ - замечание,

выговор, увольнение. Установление работодателем в локальных актах каких-либо иных видов дисциплинарных взысканий - незаконно.

При предполагаемом расторжении трудового договора по указанному основанию работодателем должны быть предоставлены профсоюзному комитету следующие документы:

- проект приказа об увольнении работника - члена профсоюза;
- копии приказов о привлечении ранее работника к дисциплинарной ответственности;
- копии объяснений работника;
- или копии актов об отказе работника дать объяснение;
- копии документов, фиксирующих факт совершения проступка;
- подтверждение факта ознакомления работника с приказами о привлечении к дисциплинарной ответственности
- выписку из документа (ПВТР, трудовой договор, должностной инструкции, Положения и т.п.), содержащего нормы, которые нарушил работник.

При проверке материалов, представленных работодателем о предполагаемом увольнении работника - члена профсоюза по пункту 5 части первой статьи 81 ТК РФ, подлежат выяснению все вышеуказанные обстоятельства.

В заключение хотелось бы отметить, что согласно части 4 статьи 82 ТК РФ в организации коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя. Это может быть не учет мнения профсоюзного комитета, а его согласие..

Образцы протоколов заседаний профсоюзных комитетов.

Первичная профсоюзная организация работников
АО « » Горно-металлургического профсоюза России

Протокол № заседания профсоюзного комитета

«__»___ 2023 г. г. В.Уфалей

В профсоюзный комитет избрано ___ членов профсоюза.
Присутствуют _____ членов профсоюзного комитета:
Перечислить всех
Отсутствует _____ членов профсоюзного комитета
Перечислить
От работодателя: Ф.И.О., должность
Приглашенные: член профсоюза Иванов С.И.

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. Об обращении работодателя за мотивированным мнением по проекту приказа о расторжении трудового договора с Ивановым С.И., по сокращению численности или штата, пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ.

Слушали: начальника отдела кадров Шустову И. В. «О предстоящих мероприятиях по сокращению штатов профсоюзный комитет был проинформирован письмом № 113 от 12 января 2023г. Приказом по предприятию от 20.01.2023г. № 125 сокращено 11 штатных единиц, в том числе должность экспедитора, которую занимал Иванов С.И. О предстоящем высвобождении он был своевременно предупрежден. Ему была предложена работа сторожа - он отказался. Должность экспедитора – единственная Учет квалификации и производительности, а также преимущественное право на оставление на работе Иванов С. И. не имеют значение, Подготовлен проект приказа о его увольнении».

Председателем оглашены представленные работодателем в обоснование приказа копии документов:

1. Приказ № 125 от 20.01.2023г., из которого видно, что сокращена должность экспедитора.
2. Уведомление, подписанное начальником отдела кадров, о предстоящем высвобождении Иванова С. И., из которого видно, что Иванов ознакомлен с ним 23.01.2023г.
3. Акты от 23.01.2023г. и 23.03.2023г. о том, что Иванову С.И. предлагалась работа сторожа. Имеется подпись Иванова о том, что от предложенных работ он отказался.
4. Справка от 23.03.2023г. за подписью начальника отдела кадров, об отсутствии других вакансий на предприятии.

5. Проект приказа об увольнении экспедитора Иванова С.И по сокращению штатов, пункту 2 части первой статьи 81 ТК РФ.

6. Письмо – информация в профсоюзный комитет и службу занятости от 20.01.2023г. № 113 за подписью генерального директора о предстоящем на предприятии сокращении штата.

Слушали экспедитора Иванова С.И, члена профсоюза: «Действительно, с приказом о сокращении моей должности я был ознакомлен. Работа сторожа мне предлагалась, я отказался, т.к. не устраивает заработок. Моя семья – это жена и совершеннолетний сын. Оба работают. Если есть возможность остаться на предприятии, я бы остался. На предприятии я работаю уже три года. Работа экспедитором меня устраивала».

Председатель : Какие мнения по поводу увольнения Иванова у членов профкома? Процедура увольнения по сокращению штата работодателем соблюдена, Иванов предупрежден за 2 месяца о предстоящем увольнении, от другой предложенной работы он отказался. Сокращение численности, штата это прерогатива работодателя. Если никто не возражает против увольнения Иванова, предлагаю проголосовать.

Результаты голосования: не возражают против увольнения Иванова С.И. - 9 членов профкома. Возражают против увольнения - 0 членов профкома, воздержалось - 0.

Постановили: Нарушений трудового законодательства в процессе высвобождения Иванова С.И не установлено.

Должность экспедитора, действительно, сокращена. Вакансий, кроме работы сторожа, на предприятии не имеется.

Преимущественных прав на оставление Иванова С.И не установлено. Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с Ивановым СИ по пункту 2 части первой статьи 81 ТК РФ.

Председатель первичной профсоюзной организации Борисов В.С.

Первичная профсоюзная организация работников
АО « » Горно-металлургического профсоюза России

Протокол № заседания профсоюзного комитета

«__»___ 2023 г. г.Челябинск

В профсоюзный комитет избрано ___ членов профсоюза.
Присутствуют _____ членов профсоюзного комитета:
Перечислить всех
Отсутствует _____ членов профсоюзного комитета
Перечислить
От работодателя: Ф.И.О., должность
Приглашенные: член профсоюза Круглов В.И.

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. Об обращении работодателя за мотивированным мнением по проекту приказа о расторжении трудового договора с Кругловым В.И. за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, по п.5 части первой статьи .81 ТК РФ

Слушали: инспектора отдела кадров Пронину И.В.: « Круглов В.И. грузчик железнодорожного цеха, работает на предприятии 2 года. За это время проявил себя только с отрицательной стороны: опоздания на работу, преждевременные уходы с работы, невыполнение указаний начальника цеха имели место неоднократно, за что лишался премии постоянно. Несмотря на неоднократные предупреждения, Круглов В.И. вновь, 17 июля т.г. опоздал на работу на 10 минут. Подготовлен проект приказа об увольнении Круглова В.И. за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей, по пункту 5 части 1 статьи 81 ТК РФ.

Председатель огласил представленные работодателем в обоснование приказа документы:

1. Проект приказа о расторжении трудового договора с Кругловым В, И. за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, по п.5 части 1 ст.81 ТК РФ.
2. Объяснительные Круглова В.И, из которых следует, что во- первых, он далеко живет, а во- вторых, его никто не знакомил с Правилами внутреннего трудового распорядка.
3. Приказ № 53 от 18.01.2023г. о лишении Круглова В.И. 50% премии за опоздание на работу 23.12.2022г. на 15 минут.
4. Приказ № 64 от 22.02.2023г. о лишении Круглова В.И. 50% премии за преждевременный уход с работы 10.02.2023г.
5. Приказ № 83 от 27.03.2023г. о лишении 100% премии Круглова В.И за опоздание на работу 21.03.2023г. на 10 мин.

6. Выписка из Правил внутреннего трудового распорядка, из которых следует, что начало рабочей смены для грузчиков ж/д цеха в 8-00 часов, окончание в 17-00часов.

Слушали Круглова В.И: « Я живу очень далеко, все зависит от транспорта. Никто меня с Правилами внутреннего распорядка не знакомил, точно начало и окончание смены я не знал. С работы я уходил, глядя на других. Их не наказывали, поэтому я не знал, что я нарушаю Правила внутреннего трудового распорядка. Я не помню, чтобы меня при приеме на работу знакомили с ними .Ознакомят, я буду знать».

Инспектором отдела кадров представлен лист ознакомления Круглова В.И. с локальными нормативными актами работодателя , в том числе с Правилами внутреннего трудового распорядка дня, при приеме его на работу.

Круглов В.И. пояснил: «Да. Подпись моя, но я их полностью не читал, расписался и все.»

Председатель: Из представленных материалов следует, что Круглов В.И. за нарушения ПВТР только «лишался» премии, к дисциплинарной ответственности не привлекался. Законных оснований для расторжения трудового договора по п.5 части 1 статьи 81 ТК РФ не имеется. Предлагаю голосовать, за то, чтобы не согласиться с проектом приказа об увольнении Круглова В.И. по п.5 части первой статьи 81 ТК РФ.

Результаты голосования: за то, что законных оснований у работодателя для увольнения Круглова В.И. по п.5 части первой статьи 81 ТК РФ нет проголосовало 9 членов профкома; за то, чтобы согласится с увольнением – 2 члена профкома, воздержался - 1.

Постановил: Пункт 5 части первой статьи 81 ТК РФ предполагает расторжение трудового договора за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, при условии, если работник имеет дисциплинарные взыскания. К дисциплинарным взысканиям в соответствии со статьей 192 ТК РФ относятся замечание, выговор и увольнение. Из представленных документов следует, что Круглов В.И к дисциплинарной ответственности не привлекался. Проект приказа об увольнении Круглова В.И. незаконен.

Предлагаем работодателю провести дополнительные консультации в течение 3-х рабочих дней.

Председатель А.И.Поспелов

Первичная профсоюзная организация работников
АО « » Горно-металлургического профсоюза России

Протокол № заседания профсоюзного комитета

«__»___ 2023 г. г.Златоуст

В профсоюзный комитет избрано ___ членов профсоюза.
Присутствуют _____ членов профсоюзного комитета:
Перечислить всех
Отсутствует _____ членов профсоюзного комитета
Перечислить
От работодателя: Ф.И.О., должность
Приглашенные: член профсоюза Понасюк А В.

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. Об обращении работодателя за мотивированным мнением по проекту приказа о расторжении трудового договора с Понасюк А. В. по пункту 2 части первой статьи 81 ТК РФ - сокращение штата».

Слушали: председателя:

В соответствие со статьей 373 ТК РФ в профсоюзный комитет первичной организации направлен проект приказа о расторжении трудового договора 28 февраля 2023г. с инспектором отдела кадров Понасюк А.В. по п.2 части первой статьи 81 ТК РФ, сокращение штата.

В обоснование проекта приказа направлены следующие документы:

- проект приказа от 23.12.2022г. о сокращении штатной единицы инспектора отдела кадров;

распоряжение №34 от 27.12.2022г, о предстоящем

высвобождении инспектора отдела кадров, с которым Понасюк А.В. ознакомлена 27.12.2022г.;

- выписки из штатного расписания, подтверждающая что имеется только одна штатная единица инспектора отдела кадров, которую и занимает Панасюк А.В.
- справка за подписью управляющего директора об отсутствии в организации вакансий.

О предстоящих мероприятиях, связанных с сокращением штата профсоюзный комитет был письменно проинформирован в декабре 2022г. Трудоустроить Понасюк А.В. в организации не представляется возможным, так как вакансий для нее нет. 15 декабря 2022г. Понасюк А.В. достигла пенсионного возраста, пенсия оформлена.

Понасюк А.В.:

С распоряжением о сокращении моей должности я была ознакомлена 27 декабря 2022г., о невозможности меня трудоустроить я также была предупреждена, да я и сама знаю, что вакансий нет. Хотелось бы еще поработать, у меня внук фактически на иждивении. Нет, родители есть, оба работают, но внук чаще у меня живет.

Председатель: Изучив представленные работодателем документы, считаю, что нарушений трудового законодательства в процессе высвобождения инспектора отдела кадров Понасюк А.В. не имеется: Панасюк достигла пенсионного возраста, пенсия назначена. Иждивенцев у нее нет. Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с Понасюк А.В. по п.2 части первой статьи 81ТК РФ - сокращение штата организации».

Голосовали: за данное предложение проголосовало 9 членов профкома, против – 0 членов профкома, воздержалось -0.

Постановили: нарушений трудового законодательства в процессе высвобождения инспектора отдела кадров Понасюк А.В. не установлена: Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с Понасюк А.В. по пункту 2 части первой статьи 81 ТК РФ - сокращение штата, с учетом соблюдения требований статьи 178 ТК РФ (выплатой выходные пособия.).

Председатель _____/ Шорин В. И.

В помощь профсоюзному комитету.

Некоторые варианты мотивированного мнения профсоюзного комитета по проектам локальных нормативных актов и приказов о расторжении трудового договора.

Мотивированное мнение профсоюзного органа должно содержать, прежде всего, ссылки на нарушения трудового законодательства РФ, отдельных положений коллективного договора, Отраслевого тарифного соглашения, принятых локальных нормативных актов, если таковые имеются.

Помимо этого профсоюзный орган в своем мнении может сослаться на какие-либо иные мотивы, препятствующие на его взгляд, расторжению трудового договора. Это может быть длительный стаж работы работника на данном предприятии, высокие производственные показатели, отсутствие в прошлом каких - либо взысканий, несоразмерность проступка наказанию, какие то семейные или личные обстоятельства, не учтенные работодателем при расторжении договора.

Относительно принятия локального нормативного акта, это может быть несвоевременность его принятия, которая может привести к усилению социальной напряженности в коллективе, к массовым увольнениям работников и т.п.

1.Если проект локального нормативного акта или приказа о расторжении трудового договора издан с нарушениями Трудового Кодекса РФ:

1.1. профсоюзный комитет Постановил:

Трудовой договор с электрослесарем ЭСПЦ, Катковым С.И. являющимся членом профсоюза, не может быть расторгнут по п.2 части первой статьи 81 ТК РФ по сокращению штата, поскольку имеются следующие нарушения ТК РФ: работодателем не принято мер к трудоустройству Каткова С.И.

Из представленных материалов видно, что отдел кадров направлял Каткова С.И. для трудоустройства в качестве электрослесаря в ремонтно-механический цех, в прокатный цех, где были вакансии.

Катков С.И. с предложенной работой согласился, однако начальники цехов в трудоустройстве Каткову отказали, хотя штатные единицы в этих цехах и в настоящее время вакантные. Кроме того, Катков С.И. один воспитывает 14-летнюю дочь. Жена Каткова С.И. умерла.

В соответствии со статьей 373 ТК РФ предлагаем провести дополнительные консультации по данному вопросу в течение 3- х дней, а именно 28 мая т.г

1.2. профсоюзный комитет Постановил:

Проект приказа о внесении дополнения в Положение о премиальной оплате труда работников предприятия (пункт 11) следующего содержания: « При наличии у работника дисциплинарного взыскания в течение года начисление премии не производится до его снятия» противоречит трудовому законодательству.

Предлагаемое дополнение может касаться только случаев, когда премия применяется как мера поощрения, предусмотренная статьей 191 ТК РФ.

Премии, предусмотренные Положением о премиальной оплате труда работников предприятия носят поощрительный характер РФ, входят в систему оплаты труда, поэтому их лишение может иметь место только за конкретный проступок или иные упущения в работе, и только в том месяце, когда они допущены работником.

2. Если проект не содержит нарушений трудового законодательства:

2.1. профсоюзный комитет Постановил:

Нарушений трудового законодательства при подготовке проекта приказа о расторжении трудового договора с мастером ремонтно-механического цеха Воронковым А. П., являющимся членом профсоюза, по п. 5 части 1 статьи 81 ТК РФ, за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, не установлено. Неисполнение Воронковым А.П. своей должностной инструкции (п.4.3, п.4.7) 16 марта т.г подтверждается докладными начальника цеха. Воронков А.П. дважды привлекался к дисциплинарной ответственности: 23.09.2022г. (приказ № 67/к от 27.09.2022г.) и 22.11.2022г. (приказ № 82/к от 24.11.2022г.) Порядок привлечения к дисциплинарной ответственности соблюден. С приказами Воронков был своевременно письменно ознакомлен. Объяснительные были истребованы. Дисциплинарные взыскания не сняты и не погашены.

Вместе с тем, профсоюзный комитет отмечает, что Воронков А.П. работает на предприятии почти 15 лет, начинал с простого слесаря, последние 5 лет работает мастером. За все годы , Воронков к труду относился ответственно, взысканий не имел. Из объяснений Воронкова следует, что у него не сложились отношения с новым начальником цеха, был небольшой конфликт на производственную тему. После чего начальник цеха стал придираться к нему и сказал, что я у него в цехе работать не буду.

Учитывая незначительность проступков Воронкова А.П., его добросовестное отношение к работе в течение 15 лет и то обстоятельство, что Воронков за небольшой промежуток времени дважды начальником цеха привлекался к дисциплинарной ответственности, профсоюзный комитет возражает против увольнения Воронкова А.П. по пункту 5 части первой статьи 81 ТК РФ и предлагает провести дополнительные консультации с работодателем 28 июня 2023г.

2.2. профсоюзный комитет Постановил:

При рассмотрении проекта приказа о расторжении трудового договора по пункту 2 части первой статьи 81 ТК РФ по сокращению штатов, с контролером УТК - Петуховой Н.А, являющейся членом профсоюза, нарушений трудового законодательства не установлено.

Петухова Н.А. предупреждена о предстоящем высвобождении 18 ноября 2022г. По имеющейся у Петуховой Н.А. квалификации вакансий на предприятии нет, от предложенной работы, разнорабочей, уборщицы помещений, сторожа Петухова Н.А отказалась. Преимущественных прав на оставлении на работе, предусмотренных статьей 179 ТК РФ и коллективным договором при равной производительности и квалификации с Клиновым А.П., занимающим такую же специальность, не имеет. Тогда как у Клинова А.П. на иждивении двое несовершеннолетних детей.

В соответствии со статьей 22 ТК РФ работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с Петуховой Н.А по п.2 части 1 статьи 81 ТК РФ, но не ранее 18 января 2023г.

2.3. профсоюзный комитет Постановил:

Предлагаемые изменения и дополнения в Правила внутреннего трудового распорядка предприятия не противоречат требованиям Трудового кодекса РФ. В предложенном проекте учтены все замечания, предложенные профкомом в процессе их обсуждений. Вносимые дополнения в Правила устанавливают конкретный порядок письменного извещения работниками работодателя о приостановке работы в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ (задержка выплаты заработной платы более 15-ти дней.)