 ФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Правовое управление e-mail: pravotdel@proftat.ru

 **РОЛЬ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

**В ТРУДОВОМ КОДЕКСЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**![C:\Users\MingaleevaGT\Pictures\profsoyuz_2013-11-13-5[1].jpg]()**

**УЧАСТИЕ ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ АТТЕСТАЦИИ РАБОТНИКОВ**

Казань 2018 год

***Трудовой кодекс Российской Федерации предусматривает порядок защиты профсоюзами прав работников при прекращении трудового договора.***

***В данной брошюре рассматривается процедура расторжения трудового договора с работниками – членами профсоюза в связи с несоответствием занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.***

***Настоящие рекомендации носят практический характер и отвечают на вопросы: что такое аттестация, какова роль профессиональных стандартов при установлении квалификационных требований, для работников каких категорий аттестация обязательна и что рекомендуется включать в положение о проведении аттестации?***

 ***Какова процедура проведения аттестации работников и их увольнения в случае несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.***

***И как раз сейчас в связи с принятием огромного количества профессиональных стандартов многим работодателям приходится задумываться или об установлении порядка аттестации, или о внесении изменений в уже существующий порядок.***

***Обо всем этом говорится в данной брошюре.***

**УЧАСТИЕ ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

**ПРИ ПРОВЕДЕНИИ АТТЕСТАЦИИ РАБОТНИКОВ**

ОСОБЕННОСТИ ПРОВЕДЕНИЯ АТТЕСТАЦИИ РАБОТНИКОВ

 Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ) не поясняет, что такое аттестация. Руководствуясь другими источниками, можно сформулировать, что аттестация – это периодическая проверка профессионального уровня работника для установления соответствия его квалификации занимаемой должности или выполняемой им работе.

 Требования проводить аттестацию для всех работодателей в законодательстве нет, но считаем, что разработать порядок ее проведения необходимо всем. Тем более сейчас, когда появилось множество профессиональных стандартов, которые с 1 июля 2016 года стали обязательными для ряда работодателей.

 Согласно п. 25 Порядка разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 22.01.2013 № 23, **при проведении аттестации работников и организации обучения** работодателем должны использоваться профессиональные стандарты.

Однако списывать со счетов ЕТКС и Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих (Справочники) рано. На основе Справочников и профессиональных стандартов разрабатываются должностные инструкции, в которых помимо прямых обязанностей и функций работника работодатель может прописать требования к опыту работы и уровню образования, а также иные требования для занятия той или иной должности (например, владение одним или несколькими иностранными языками, способность работать на компьютере).

Определять требования к стажу и опыту, профессиональным навыкам и образованию по конкретной должности или профессии необходимо четко и единообразно, чтобы при проведении процедуры аттестации, не возникли вопросы по поводу толкования тех или иных положений инструкции.

**Таким образом, исходя из определения квалификации, приведенного в ст. 195.1 ТК РФ, можно сказать, что несоответствие квалификации работника для занятия той или иной должности можно определить, как неспособность работника качественно выполнять порученную ему трудовым договором работу.**

ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ ПРОВЕДЕНИЯ АТТЕСТАЦИИ

Порядок и условия проведения аттестации определяются соответствующим Положением, утвержденным руководителем организации, если относительно той или иной категории работников специальными нормативными актами не установлен какой-либо иной порядок.

Например, руководители федеральных государственных унитарных предприятий аттестуются в соответствии с Положением о порядке заключения контрактов и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 16.03.2000. № 234. Федеральные государственные служащие – в порядке, установленном Положением о проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации, утвержденным Указом Президента РФ от 01.02.2005 № 110.

Работники, осуществляющие профессиональную деятельность, связанную с оперативно-диспетчерским управлением в электроэнергетике в соответствии с Приказом Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору от 14.07.2010 № 603 «О создании аттестационной комиссии Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору по аттестации лиц, осуществляющих профессиональную деятельность, связанную с оперативно-диспетчерским управлением в электроэнергетике» и т.д.

Согласно ч. 2 ст. 81 ТК РФ порядок аттестации определяется трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения ППО.

**Это важно! Положение о проведении аттестации работников является локальным актом организации, утверждать его необходимо с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации (статья 372 ТК РФ)**

С утвержденным Положением работников следует ознакомить под роспись. Проведение аттестации оформляется приказом, которым также может быть утвержден персональный состав аттестационной комиссии. Обязанность проходить аттестацию можно прописать в трудовых договорах.

В Положение о порядке проведения аттестации рекомендуем включить следующие разделы:

 - Понятие аттестации, ее задачи и цели проведения.

 - Категории работников, в отношении которых может проводиться аттестация, и категории работников, которые не подлежат аттестации.

 Например, согласно Приказу Минобрнауки РФ от 07.04.2014 № 276 из педагогических работников аттестации не подлежат сотрудники, проработавшие в образовательной организации менее двух лет, беременные женщины, женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам, и др.

 - Сроки аттестации, виды аттестации в зависимости от сроков ее проведения.

 Например, очередная аттестация проводится через определенные промежутки времени, внеочередная – в случае необходимости (при сокращении штата и т. п.).

 - Состав, полномочия аттестационной комиссии.

**Это важно!** **При проведении аттестации в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ).**

Большую роль играет вопрос, как и с чьим участием должна создаваться аттестационная комиссия.

Имеет значение, насколько квалифицированные работники будут включены в комиссию, поскольку в случае обращения уволенного работника в суд может возникнуть вопрос о квалификации членов комиссии. Или аттестуется, например, юрист, а в комиссии – экономисты или инженеры. В обоих случаях последует вопрос: как члены комиссии определили, что работник со своими обязанностями не справляется?

Такие нюансы при формировании аттестационной комиссии учитывать необходимо.

- Графики проведения аттестации.

- Работники (подразделения), ответственные за подготовку материалов для комиссии и участвующие в проведении аттестации.

- Критерии оценки.

- Порядок проведения аттестации, формы проведения аттестации, порядок уведомления работников о ней, проведения заседания аттестационной комиссии, голосования, ведения протокола заседания аттестационной комиссии, ознакомления работников с результатами аттестации после принятия решения членами комиссии.

Положением могут быть утверждены формы соответствующих документов, например протокола комиссии, аттестационного листа. Критерии оценки квалификации работников, можно установить отдельным локальным документом либо приложением к положению.

ПОСЛЕДСТВИЯ АТТЕСТАЦИИ

Если в результате аттестации работник будет признан не соответствующим занимаемой должности, ему в обязательном порядке должна быть предложена другая работа или должность (в том числе нижеоплачиваемая работа или нижестоящая должность, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья).

Предлагаемая работа обязательно должна быть подходящей для работника. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

В случае отказа работника от перевода или получения дополнительного образования, он подлежит увольнению в связи с несоответствием занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)

**Не могут быть уволены по результатам аттестации следующие категории работников:**

- беременные женщины;

- женщины, имеющие ребенка в возрасте до 3 лет;

- одинокие матери, воспитывающие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка (в возрасте до 14 лет);

- другие лица, воспитывающие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или ребенка в возрасте до 14 лет без матери;

- родители (иные законные представителя ребенка), являющиеся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3 лет в семье, воспитывающей 3 и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях (ч. 1 и 4 ст. 261 ТК РФ);

- работники, находящиеся в отпуске или на больничном (ч. 6 ст. 81 ТК РФ).

УЧАСТИЕ ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ АТТЕСТАЦИИ РАБОТНИКОВ

 При проведении аттестации в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке должен входить представитель выборного органа соответствующей ППО.

В соответствии с частью 2 статьи 82 ТК РФ увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по данному пункту производится с учетом мотивированного мнения ППО.

 ТК РФ определил специальную процедуру учета мотивированного мнения ППО при расторжении трудового договора по инициативе работодателя (статья 373 ТК РФ).

Соблюдение этой процедуры не лишает работника или представляющий его интересы профсоюзный орган права обжаловать увольнение непосредственно в суд.

ОФОРМЛЕНИЕ МОТИВИРОВАННОГО МНЕНИЯ ППО

При принятии решения о возможном увольнении по п. 3 ст. 81 ТК РФ работника - члена профсоюза, работодатель должен направить в ППО проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения (протокол заседания комиссии, аттестационный лист и пр.).

ППО в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается.

Если ППО не согласна с предполагаемым увольнением, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

При не достижении согласия по результатам консультаций работодатель по истечении 10 рабочих дней со дня направления в выборный орган первичной профсоюзной организации проекта приказа имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда.

**ЭТО ВАЖНО! Работодатель имеет право расторгнуть с работником трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.**

приложение № 1

**Примерный образец Обращения работодателя к выборному органу первичной профсоюзной организации для получения мотивированного мнения о расторжении трудового договора с работников по п.3 ст. 81 ТК РФ**

**(несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации)**

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г. №\_\_\_\_\_\_\_

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

наименование выборного органа первичной профсоюзной организации

ОБРАЩЕНИЕ

о даче мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса РФ

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

наименование организации

направляет проект приказа (распоряжения) о расторжении трудового договора с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 Ф.И.О. работника полностью, должность, профессия, управление, цех, иное подразделение или место работы увольняемого работника

в соответствии с п.3 статьи 81 Трудового кодекса РФ и обоснованием по нему с приложением следующих документов:

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

(перечисляются все прикладываемые документы, служащие основанием для правомерности издания приказа, распоряжения)

 Прошу в течение семи рабочих дней направить в письменной форме мотивированное мнение по проекту данного акта (приказ, распоряжение).

Приложение на \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ листах.

Полномочный представитель работодателя \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (подпись) (фамилия и инициалы)

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

приложение № 2

**Примерный образец Мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации по проекту приказа (распоряжения) работодателя о расторжении трудового договора с работником по п.3 ст. 81 ТК РФ**

**(несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации)**

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г. №\_\_\_\_\_\_\_

ВЫПИСКА ИЗ РЕШЕНИЯ

о мотивированном мнении выборного органа первичной профсоюзной организации\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (наименование выборного органа профсоюзной организации)

 Первичная профсоюзная организация\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (наименование органа первичной профорганизации)

рассмотрев полномочным составом Обращение работодателя № от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_ г. по проекту приказа (распоряжения) работодателя о расторжении трудового договора с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

ФИО работника, должность, место работы

обоснование по нему и документы, подтверждающие законность его издания работодателем.

 На заседании «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_20 \_ г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (наименование профоргана)

на основании ст. 373 Трудового кодекса РФ проверено соблюдение работодателем норм, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (иными нормативными правовыми актами), условий коллективного договора при подготовке проекта приказа (распоряжения) о расторжении трудового договора с

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

(Ф.И.О. работника полностью, должность, профессия, управление, цех, иное подразделение или место работы увольняемого работника)

в соответствии с п.3 статьи 81 Трудового кодекса РФ утверждено следующее мотивированное мнение:

**МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ**

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

(наименование выборного органа первичной профорганизации)

По проекту\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование проекта приказа (распоряжения) работодателя)

 Представленный работодателем проект приказа (распоряжения) о расторжении трудового договора с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О. работника полностью, должность, профессия, управление, цех, иное подразделение или место работы увольняемого работника)

в соответствии с 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ и приложенные к нему документы подтверждают (не подтверждают) правомерность его принятия.

 Проект приказа (распоряжения) соответствует (не соответствует) требованиям, установленным Трудовым кодексом РФ, иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права, регулирующих принятие данного приказа (распоряжения), пунктам \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ соглашения, пунктам \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ коллективного договора, не нарушает (нарушает) условий трудового договора работника.

 На основании изложенного \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ считаем

 (наименование профоргана)

возможным (невозможным) принятие работодателем решения об издании приказа (распоряжения) о расторжении трудового договора с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (Ф.И.О. работника полностью, должность, профессия, управление, цех, иное подразделение или место работы увольняемого работника)

в соответствии с п.3 статьи 81 Трудового кодекса РФ.

Председатель профоргана\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (подпись, печать) (Ф.И.О.)

Мотивированное мнение профоргана \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_ получил(а) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (Ф.И.О. представителя работодателя)

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_ г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (подпись)