

**Практическое руководство:**  
**роль профсоюза**  
**в работе компании**

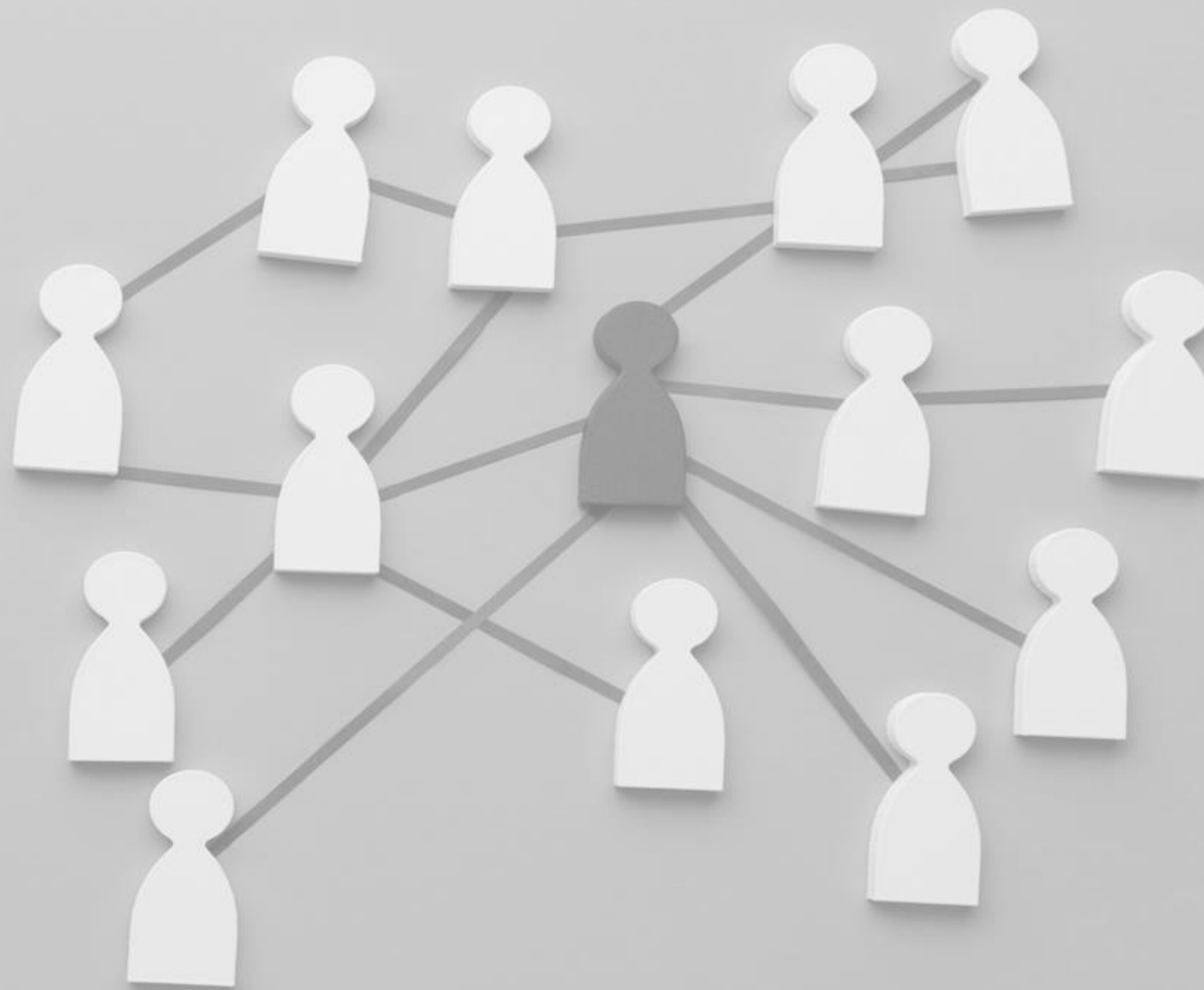


**АЛРУД**

## Уважаемые коллеги!

Мы подготовили для Вас список необходимых и предлагаемых действий для обеспечения соблюдения правовых норм при взаимодействии с профсоюзом.

Документ содержит рекомендации о том, как сотрудничать с профсоюзом, учитывать его точку зрения и минимизировать юридические риски для работодателя.

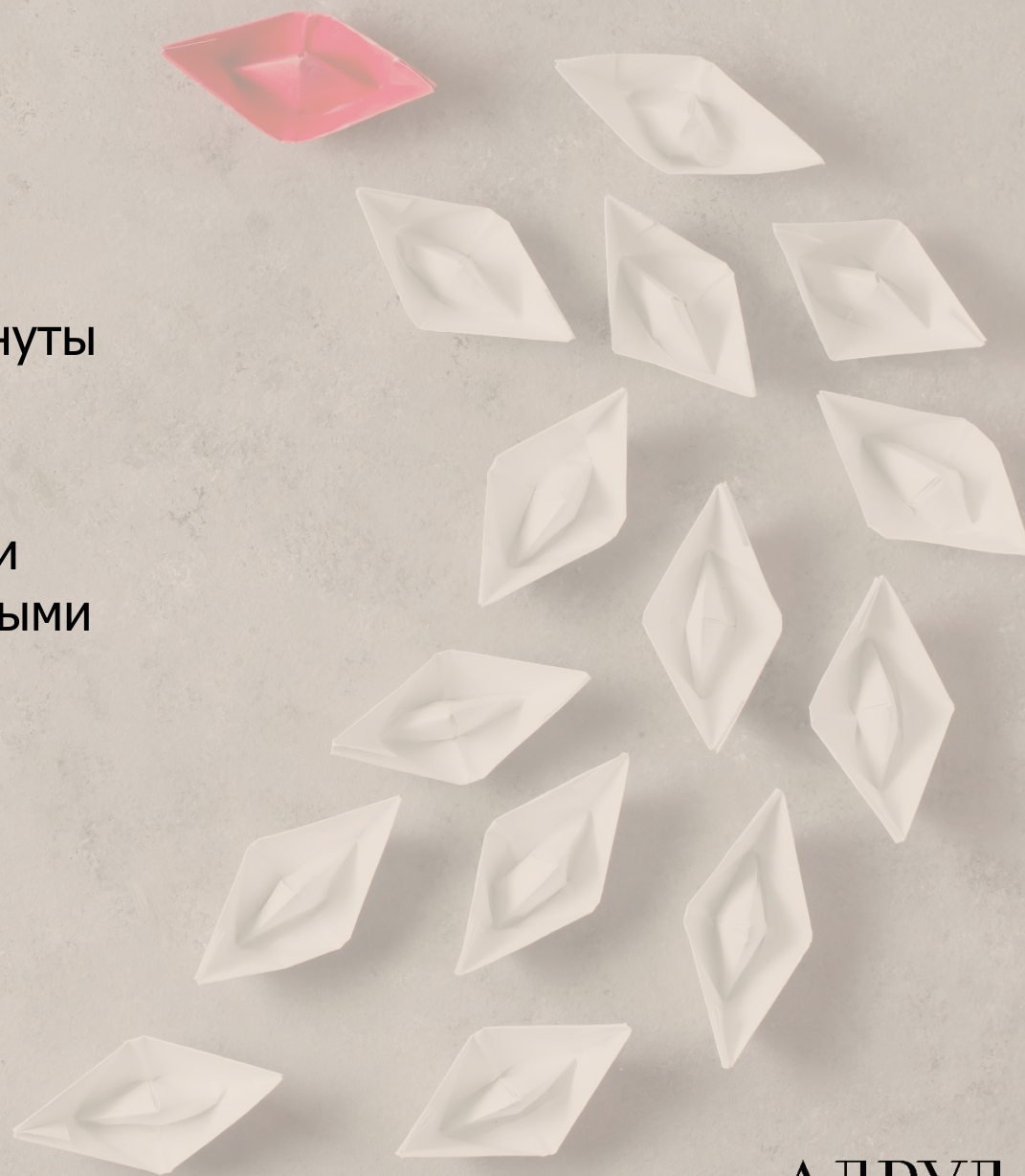
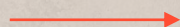
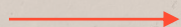


# Как читать **руководство**?

**Материал содержит шаги**, которые являются последовательными, если не указано иное.

**Обязательные шаги** выделены красным и подчеркнуты красным.

Как правило, указанные шаги **всегда выполняет работодатель** (в лице генерального директора) или иное должностное лицо (в соответствии с локальными нормативными актами, трудовым договором или должностной инструкцией), если не указано иное.



# Профсоюз как особый орган

Представителями работников являются:



① Профсоюзы (их объединения, иные профсоюзные организации)



+ имеют особый правовой статус



+ наделены исключительными полномочиями и функциями (не могут быть у иных представителей)



+ обладают дополнительными полномочиями и правами (шире, чем у иных представителей)

② Иные избираемые представители\* (совет трудового коллектива, единоличный представитель) в случаях, когда:



работники компании не объединены в профсоюз или



имеющийся профсоюз не объединяет более половины работников компании и не уполномочен представлять интересы всех работников

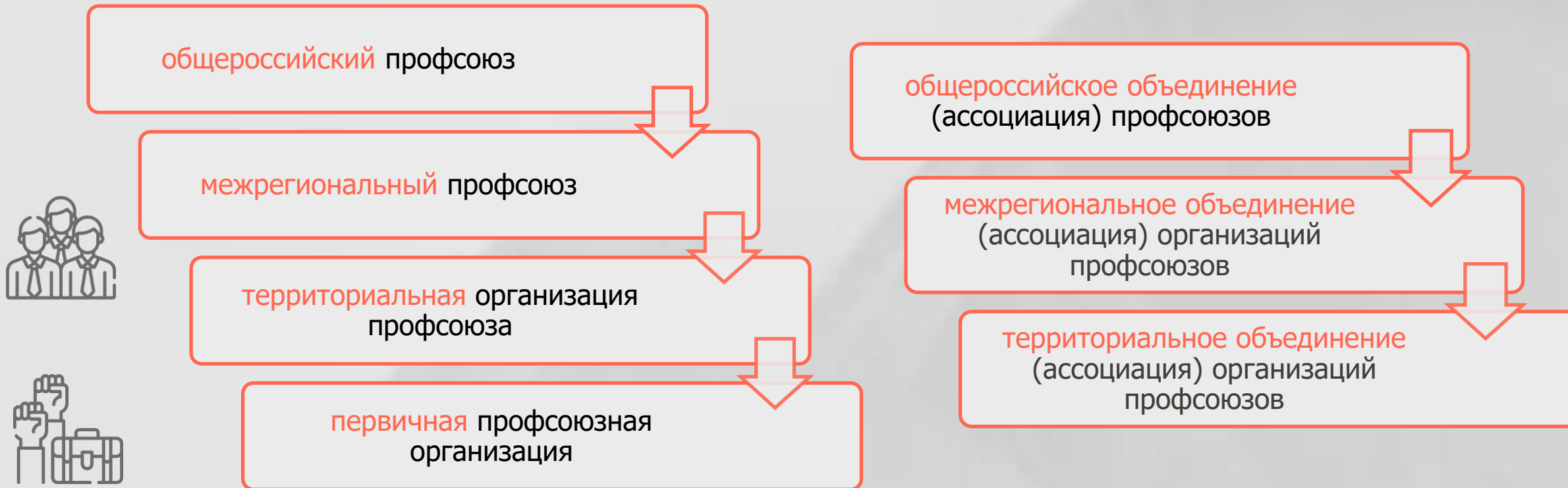


- \*обладают ограниченными полномочиями и правами (могут участвовать в переговорах, заключении коллективного договора, управлении компанией, трудовых спорах, а также при принятии некоторых локальных документов)

*\*Наличие иных представителей не может являться препятствием для осуществления профсоюзом своих полномочий*

# Профсоюз как особый орган

Виды профсоюзов\* в зависимости от их уровня:



\*Профсоюз вправе *самостоятельно* определять вид и свою *внутреннюю организационную структуру*, исходя из стоящих перед ним целей и задач

# Роль профсоюза

участвует в **увольнении** своих **членов** по инициативе работодателя, в частности, в связи с **сокращением штата**

представляет своих членов при проведении **коллективных переговоров**, при **изменении** некоторых **локальных политик** и **условий** трудового договора

контролирует выполнение **коллективных договоров**

реализует права работников на участие в **управлении компанией\***

участвует в рассмотрении **трудовых споров** работников с работодателем

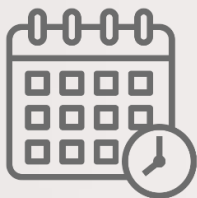
участвует в **расследовании несчастных случаев** на производстве

# Профсоюз и сокращение штата

**Общий порядок\*** взаимодействия компании с профсоюзом при сокращении:



**Шаг 1:** Подготовить уведомление профсоюза о сокращении штата **в письменной форме** («Уведомление»)



**Шаг 2:** Соблюсти сроки уведомления профсоюза о сокращении штата



**Шаг 3:** Направить Уведомление в профсоюз

*\*Компания обязана уведомить профсоюз о сокращении любых работников вне зависимости от их членства в профсоюзе или роли управления им*

**Общий срок:** не позднее чем за **2 месяца\*\*** до увольнения работника

*\*\*при массовом увольнении – не позднее чем за **3 месяца***

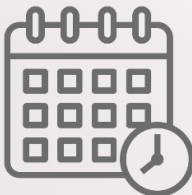
# Профсоюз и сокращение его членов



**Шаг 1:** Уведомить профсоюз о сокращении штата в письменной форме

**Срок:** не позднее чем за **2 месяца\*** до увольнения работника

*\*при массовом увольнении - не позднее чем за 3 месяца*



**Шаг 2:** Запросить и учесть мотивированное мнение профсоюза

**Срок:** у профсоюза есть **7 рабочих дней\*\*** для предоставления мнения

*\*\*можно не учитывать, если мнение представлено позже срока*



**Шаг 3:** Провести дополнительные консультации с профсоюзом в случае его несогласия с сокращением членов

**Срок:** в случае несогласия есть **3 рабочих дня** для консультации



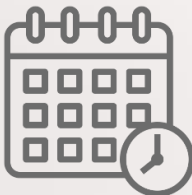
# Профсоюз и сокращение его руководителей



**Шаг 1:** Уведомить профсоюз о сокращении штата в **письменной форме**

**Срок:** не позднее чем за **2 месяца\*** до увольнения работника

*\*при массовом увольнении - не позднее чем за 3 месяца*



**Шаг 2:** Запросить и получить предварительное согласие вышестоящего профсоюза о сокращении работников

**Срок:** у вышестоящего профсоюза есть **7 рабочих дней\*\*** для решения

*\*\*можно не учитывать, если решение представлено позже срока или несогласие профсоюза признано судом необоснованным*



**Шаг 3:** В случае отказа подать заявление в суд о признании несогласия вышестоящего профсоюза с сокращением руководителя профсоюза **необоснованным**

**Срок:** не установлен законом

*Рекомендуем подать заявление сразу после получения необоснованного несогласия*

**NB!** Не проводите сокращение работников до получения соответствующего решения суда (Определение Судебной коллегии по гражданским делам ВС РФ от 27.09.2021 № 78-КГ21-38-К3)

**NB!** При отсутствии вышестоящего профсоюза увольнение руководителя профсоюза и взаимодействие с ним осуществляется в порядке, установленном для увольнения членов профсоюза (запрос, учет мотивированного мнения)

# Профсоюз и сокращение: срок увольнения



Работодатель может **уволить работника** (члена профсоюза или его руководителя) в течение **1 месяца со дня:**

получения **согласия с увольнением** или **мотивированного мнения** вышестоящего профсоюза

истечения срока представления таких **решения** или **мотивированного мнения**

вступления в силу **решения суда** о признании **необоснованным несогласия** вышестоящего профсоюза с увольнением

***NB!** В данный срок не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность)*

# Профсоюз и локальные документы

При **принятии** и **изменении некоторых локальных политик** (включая систему оплаты труда), введении **неполного рабочего времени** (при угрозе массового увольнения по ст. 74 ТК РФ) компании необходимо:



*\*Компания вправе не учитывать мнение профсоюза, которое получено по истечении 5 рабочих дней со дня направления проекта документа*

*\*\*Суды признают, что инициатива в проведении дополнительных консультаций лежит на работодателе (Определение 7 КСОЮ от 09.06.2022 № 8Г-7647/2022 по делу № 88-9260/2022)*

# Профсоюз и коллективный договор



**Коллективный договор** – правовой акт, регулирующий **социально-трудовые** отношения в компании и заключаемый работниками и работодателем в лице их **представителей**

отражает интересы работников и работодателя в **компании**, ее **филиалах** и **представительствах**, иных **обособленных структурных подразделениях**, обязателен для сторон

стороны сами определяют **порядок разработки** и **заключения**, **содержание** и **структуру** договора (могут быть обязательства сторон по **оплате труда**, **гарантиям** и **компенсациям**, **рабочему времени**, **отдыху**, **охране труда** и прочее)

заключается на срок **не более 3 лет**, может быть **продлен** сторонами на **такой же срок**

# Профсоюз и коллективный договор

Профсоюз или компания могут выступить с инициативой **провести переговоры** и **заключить договор**. В случае получения такого **письменного предложения** от **профсоюза** компании необходимо:



*\*Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или могут разрешаться в рамках коллективных трудовых споров*

# Профсоюз в управлении компанией

Учет мнения профсоюза при внедрении компанией **локальных политик**, изменении **условий труда** работников

Обсуждение с компанией планов ее **социально-экономического развития** и **порядка работы**, внесение предложений по их **совершенствованию**

## Формы и способы

Участие профсоюза в разработке и принятии **коллективных договоров**, проведение консультаций с компанией по вопросам **локальных политик**

Участие профсоюза в **заседаниях коллегиального органа** управления компании с правом **совещательного голоса**, получение **информации** по вопросам работников (включая о реорганизации)



# Профсоюз в управлении компанией

**Общие рекомендации** по обеспечению управленческого участия профсоюза:

Учесть мотивированное мнение профсоюза (где требуется), рассмотреть и обсудить его предложения по совершенствованию работы компании и содержанию локальных документов



Инициировать (где применимо) и поддерживать профсоюз в проведении различных консультаций, обсуждении вопросов работников и локальных документов, обеспечить взаимное сотрудничество



Получить от профсоюза и проверить протокол с указанием его назначенных представителей, предоставить им допуск к охраняемой законом тайне компании (где применимо) для участия профсоюза в заседаниях коллегиального органа управления компании

# Профсоюз в трудовых спорах

**Общие действия** компании в зависимости от вида спора:

## Коллективный трудовой спор

По просьбе профсоюза предоставить помещение для проведения собрания (конференции) по выдвиганию требований компании и не препятствовать проведению

Принять к рассмотрению требования и письменно сообщить профсоюзу о решении по ним в течение 2 рабочих дней со дня получения требований

Пройти и соблюсти этапы законодательно установленного порядка разрешения спора (глава 61 ТК РФ)

## Индивидуальный трудовой спор

Провести дополнительные переговоры, консультации с профсоюзом в досудебном порядке и урегулировать разногласия

Инициировать создание и рассмотреть спор в комиссии по трудовым спорам\* (до судебного разбирательства\*\*)

*\*Некоторые категории споров разрешаются только судом*

*\*\*Рассмотрение спора в комиссии по трудовым спорам не является обязательной стадией, однако не исключает рассмотрение спора судом*



# Профсоюз как инструмент манипуляции

**Недобросовестные работники** могут намеренно вступать в профсоюз в целях **злоупотребления правом** и **усложнения бизнес-процессов** компании, в частности, путем:

Препятствования **процедуре сокращения** (особенно в отношении **членов профсоюза** и его **руководителей**)

Навязывания **обременительных положений** локальных политик, коллективных договоров, **условий труда** работников, инициирования **конфликтов**

Выдвижения **необоснованных требований** по порядку работы компании, включая по **корпоративно-организационным процессам** (при участии профсоюза в **заседании коллегиального органа управления** компании)

*В случае возникновения вопросов и **конфликтов** с профсоюзом компании необходимо **всесторонне** и **полно** оценить все обстоятельства, доводы и аргументы в рамках возникших **споров** и, при возможности, урегулировать их **мирным путем**.*

*В случае **недобросовестного поведения** членов профсоюза и их **неправомерных действий** компании необходимо обратиться к законодательно установленным **способам защиты** своих **прав** (в том числе, путем **обращения в суд**). Работодатель может взыскать соответствующие судебные расходы с профсоюза.*

## Контакты:



Ирина  
Анюхина

Партнер  
АЛРУД

E: [ianyukhina@alrud.com](mailto:ianyukhina@alrud.com)



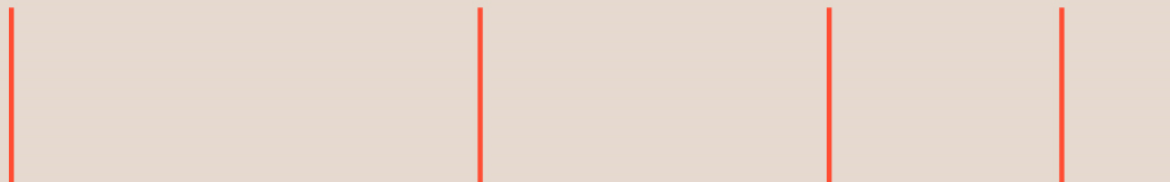
Маргарита  
Егиазарова

Старший юрист, к.ю.н.  
АЛРУД

E: [megiazarova@alrud.com](mailto:megiazarova@alrud.com)

Мы надеемся, Руководство оказалось полезным для Вас!

Специалисты АЛРУД обладают обширной экспертизой и будут рады оказать любую юридическую поддержку по вопросам взаимодействия с профсоюзом, в том числе с подготовкой документов, которые необходимы с точки зрения федерального и регионального регулирования.



# АЛРУД