*Уссурийская объединенная общественная профсоюзная организация работников культуры*

|  |
| --- |
| ***Профсоюзный бюллетень № 16 август 2016 год*** |

Согласование приказа не есть запрос мотивированного мнения

Истица, уволенная по сокращению штата, оспорила свое увольнение в суде, поскольку ей не были предложены все вакантные должности и не было запрошено мотивированное мнение профкома. Первая инстанция удовлетворила ее требования, и апелляция работодателя этого решения не изменила, поскольку представление приказа о сокращении штата на согласование профкому не является запросом его мотивированного мнения по поводу увольнения конкретного работника, как положено по процедуре сокращения - работодатель не направил в профсоюзную организацию проект приказа об увольнении истца, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Трудовой договор не обязан включать в себя нормы колдоговора, обязательные к исполнению

Обжегшись на молоке, и на воду дуешь, но и в таком случае можно лишиться хорошей работы. Претендент, победивший в конкурсе на место главврача санатория, отказался подписывать трудовой договор. Он мотивировал это тем, что в него не были включены надбавки за стаж и за работу в сельской местности. При этом он подал иск о признании отказа в приеме его на работу незаконным и взыскании компенсации морального вреда. И проиграл его. Суд подчеркнул, что в трудовой договор подлежат включению условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права - коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. А данные надбавки и так были гарантированы истцу колдоговором и положением об оплате труда. Победа в конкурсе - его право на приоритетное занятие должности, но его отказ подписать трудовой договор не возлагает никакой дальнейшей ответственности на работодателя.

Односторонее изменение колдоговора незаконно и может быть оспорено в суде

В соответствии с условиями колдоговора всем работникам выплачивалось ежемесячное вознаграждение за выслугу лет, пока работодатель не издал приказ о приостановлении его начисления и выплаты. Истец оспорил данный приказ в суде, сочтя его является незаконным, так как изменения в коллективный договор не вносились. Суд подтвердил правоту истца и взыскал с ответчика невыплаченную ему сумму.