**Обязательно ли наличие в организации представительного органа работников? Если такой орган в организации отсутствует, возможно ли наложение на работодателя какой-либо ответственности за его отсутствие?**

 В соответствии со ст. 52 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ) работники имеют право на участие в управлении организацией непосредственно или через свои представительные органы. Это право регулируется ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором.

 Основными формами участия работников в управлении организацией, согласно части первой ст. 53 ТК РФ, являются:

 - учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором;

 - проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

 - участие в разработке и принятии коллективных договоров.

 Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками (часть вторая ст. 29 ТК РФ).

 Собственно, именно они и подразумеваются под представительными органами работников.

 При этом следует учитывать, что объединение, включая создание профессиональных союзов и вступление в них; участие в управление организацией; ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через представителей являются правами работников (часть первая ст. 21 ТК РФ). В соответствии с частью второй ст. 8 ТК РФ работодатель обязан при принятии локальных нормативных актов в определенных случаях учитывать мнение представительного органа работников только при его наличии.

 Таким образом, если соответствующего органа в организации нет, работодатель не вправе формировать его из числа работников по своей инициативе. Поэтому отсутствие в организации представительного органа не является нарушением трудового законодательства и не влечет применения каких-либо мер ответственности к работодателю. Отсутствие этого органа не означает также, что работодатель не вправе принимать локальные нормативные акты, требующие согласования с представительным органом при его наличии.

 Вместе с тем, если такой орган будет создан работниками, работодатель обязан будет создавать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями (ст. 32 ТК РФ), а также исполнять иные обязанности, связанные с наличием в организации представительного органа работников, в частности учитывать его мнение в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, коллективным договором, соглашениями (часть вторая ст. 8 ТК РФ).

 Таким образом, привлечение работодателя к ответственности за нарушение законодательства о труде может быть связано не с отсутствием в организации представительного органа работников, а с неисполнением работодателем возложенных на него в соответствии с законодательством обязанностей (по созданию условий, обеспечивающих участие работников в управлении организацией, учету мнения представительного органа в предусмотренных для этого случаях, ведению коллективных переговоров, заключению коллективного договора и т.д.) в случае, если такой орган будет создан по инициативе работников.