**Э/И № 58/2004г.**



**Профсоюз работников народного**

**образования и науки Российской Федерации**

**ЦЕНТРАЛЬНЫЙ КОМИТЕТ**

###### Информационный бюллетень № 8

**УЧЕТ МОТИВИРОВАННОГО МНЕНИЯ ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА**

 **порядок и оформление**

**Нормативные правовые акты, комментарии, схемы, образцы документов**

**Москва**

## С О Д Е Р Ж А Н И Е

**стр.**

##### Предисловие … … … … … … … … … … … … … … … … … … … … … . 3

Трудовой кодекс Российской Федерации

От 30 декабря 2001 г. № 197 – ФЗ (Извлечение) … … … … … … … … … … **4**

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ

«О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»

(Извлечение)… … … … … … … … … … … … … … … … … … … … ... … **10**

Постановление Конституционного Суда

Российской Федерации от 24 января 2002 г. № 3–П **… … … … … … … … … … 12**

Определение Конституционного Суда

Российской Федерации от 4 декабря 2003 г. № 421–О **… … … … … … … … … 19**

Комментарий к нормативным правовым актам по вопросу порядка учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа **… … … … … … 23**

Схема № 1 «Порядок учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права**» … … … … … … … … … … … … … … … … … … … … … … … ... 32**

## Схема № 2 «Порядок учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа при расторжении трудового договора по инициативе работодателя» … … … … … … … … … … … … … … … … … … … … … … … … … … … … … … … 33

Образец № 1 «Обращение работодателя о даче мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в соответствии со ст. 372 ТК РФ»**… … … … 34**

Образец № 2 «Выписка из протокола заседания профсоюзного комитета об утверждении мотивированного мнения в соответствии со ст. 372 ТК РФ» **….. 35**

Образец № 3 «Обращение работодателя о даче мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в соответствии со ст. 373 ТК РФ» **… … … … 37**

Образец № 4 «Выписка из протокола заседания профсоюзного комитета об утверждении мотивированного мнения в соответствии со ст. 373 ТК РФ» **… .. 38**

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

Сборник составлен в правовом отделе аппарата ЦК Профсоюза работников

народного образования и науки РФ.

Составитель сборника: ведущий специалист ЦК Профсоюза Т. А. Гребенева.

**Предисловие**

**Уважаемые коллеги!**

 Трудовой кодекс Российской Федерации определяет одну из форм социального партнерства как участие работников, их представителей в управлении организацией.

 Право на участие работников в управлении организации (учреждения) и его основные формы закреплены в главе 8 Трудового кодекса РФ. На первое место среди них законодатель ставит учет мотивированного мнения представительного органа работников при принятии работодателем в определенных случаях решений, затрагивающих социально-трудовые права работников.

 В целях оказания практической помощи первичным и территориальным профсоюзным организациям подготовлен информационный бюллетень, включающий в себя нормативные и методические документы по порядку учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

 Направляем данный сборник для дальнейшего использования в практической деятельности по защите прав и интересов членов Профсоюза.



Заместитель Председателя ПрофсоюзаТ. В. Куприянова

**Трудовой кодекс Российской Федерации**

**от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ**

**(в ред. Федеральных законов от 22.11.2011** **N 334-ФЗ****,**

**с изм., внесенными** **Постановлением** **Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 N 3-П, Определениями Конституционного Суда РФ от 11.07.2006** **N 213-О****, от 03.11.2009** **N 1369-О-П****, Федеральным** **законом** **от 07.12.2011 N 417-ФЗ,**

**Постановлением** **Конституционного Суда РФ от 15.12.2011 N 28-П)**

**(Извлечение)**

**ЧАСТЬ ПЕРВАЯ**

**Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**Глава 1. ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА**

….

**Статья 8. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права**

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Работодатели, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (далее - локальные нормативные акты), в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

**В случаях, предусмотренных настоящим Кодексом**, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, **работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение представительного органа работников** **(при наличии такого представительного органа).**

Коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников.

**Нормы** локальных нормативных актов, **ухудшающие положение работников** по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, **а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного** **статьей 372** **настоящего Кодекса порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению.** В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

….

**Статья 21. Основные права и обязанности работника**

**Работник имеет право на:**

 ….

объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

участие в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

….

Статья 22. Основные права и обязанности работодателя

Работодатель имеет право:

….

принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

….

Работодатель обязан:

соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

….

знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

….

рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

….

создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

 **Часть вторая**

….

**Раздел II. Социальное партнерство в сфере труда**

….

Глава 3. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

….

 **Статья 27. Формы социального партнерства**

Социальное партнерство осуществляется в формах:

….

участия работников, их представителей в управлении организацией;

….

**Глава 8. Участие работников в управлении организацией**

….

 **Статья 52. Право работников на участие в управлении организацией**

 Право работников на участие в управлении организацией непосредственно или через свои представительные органы регулируется настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором.

 **Статья 53. Основные формы участия работников в управлении организацией**

Основными формами участия работников в управлении организацией являются:

**учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, коллективным договором**;

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

получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;

обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;

участие в разработке и принятии коллективных договоров;

иные формы, определенные настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, локальными нормативными актами.

(часть первая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

реорганизации или ликвидации организации;

введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

по другим вопросам, предусмотренным настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором.

Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

**Часть третья**

….

**Раздел III. Трудовой договор**

….

**Глава 13. Прекращение трудового договора**

….

**Статья 82. Обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя**

**(в ред. Федерального** **закона** **от 30.06.2006 N 90-ФЗ)**

**При принятии решения о сокращении** **численности или штата** работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса **работодатель обязан в письменной форме сообщить** об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

**Увольнение работников, являющихся членами профсоюза**, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса производится **с учетом мотивированного мнения** выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 настоящего Кодекса.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

**При проведении аттестации**, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, в состав аттестационной комиссии **в обязательном порядке включается представитель выборного органа** соответствующей первичной профсоюзной организации.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

….

**Часть пятая**

….

**Раздел XIII. Защита трудовых прав работников. Разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства.**

….

 **Глава 58. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами**

….

**Статья 371. Принятие решений работодателем с учетом мнения профсоюзного органа**

Работодатель принимает решения с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом.

**Статья 372. Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов**

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

**Работодатель** в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, **перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников.**

(часть первая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

В случае, если мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. Выборный орган первичной профсоюзной организации также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном настоящим Кодексом.

(часть четвертая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Государственная инспекция труда при получении жалобы (заявления) выборного органа первичной профсоюзной организации обязана в течение одного месяца со дня получения жалобы (заявления) провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта, обязательное для исполнения.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

**Статья 373. Порядок учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа при расторжении трудового договора по инициативе работодателя**

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктом 2, подпунктом "б" пункта 3 и пунктом 5 статьи 81 настоящего Кодекса с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в соответствующий выборный профсоюзный орган данной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Выборный профсоюзный орган в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, или немотивированное мнение работодателем не учитывается.

В случае, если выборный профсоюзный орган выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При недостижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в выборный профсоюзный орган проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда. Государственная инспекция труда в течение десяти дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы выборный профсоюзный орган права обжаловать увольнение непосредственно в суд, а работодателя - обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

….

**Часть шестая**

….

**Раздел XIV. Заключительные положения**

….

 Статья 423. Применение законов и иных нормативных правовых актов

Впредь до приведения законов и иных нормативных правовых актов, действующих на территории Российской Федерации, в соответствие с настоящим Кодексом законы и иные правовые акты Российской Федерации, а также законодательные и иные нормативные правовые акты бывшего Союза ССР, действующие на территории Российской Федерации в пределах и порядке, которые предусмотрены Конституцией Российской Федерации, Постановлением Верховного Совета РСФСР от 12 декабря 1991 года N 2014-1 "О ратификации Соглашения о создании Содружества Независимых Государств", применяются постольку, поскольку они не противоречат настоящему Кодексу.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Изданные до введения в действие настоящего Кодекса нормативные правовые акты Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и применяемые на территории Российской Федерации постановления Правительства СССР по вопросам, которые в соответствии с настоящим Кодексом могут регулироваться только федеральными законами, действуют впредь до введения в действие соответствующих федеральных законов.

….

\*\*\*\*\*

**Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ**

**«О профессиональных союзах,**

 **их правах и гарантиях деятельности»**

(в ред. на 08.12.2003, с изм., внесенными Постановлением Конституционного Суда РФ от 24.01.2002 № 3-П)

**(Извлечение)**

….

**Глава II. Основные права профсоюзов**

**Статья 11. Право профсоюзов на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников**

1. Профсоюзы, их объединения (ассоциации), первичные профсоюзные организации и их органы представляют и защищают права и интересы членов профсоюзов по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке.

Проекты законодательных актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, рассматриваются федеральными органами государственной власти с учетом предложений общероссийских профсоюзов и их объединений (ассоциаций).

Проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, рассматриваются и принимаются органами исполнительной власти, органами местного самоуправления с учетом мнения соответствующих профсоюзов.

Профсоюзы вправе выступать с предложениями о принятии соответствующими органами государственной власти законов и иных нормативных правовых актов, касающихся социально-трудовой сферы.

2. Профсоюзы защищают право своих членов свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

3. **Системы оплаты труда, формы материального поощрения, размеры тарифных ставок (окладов), а также нормы труда устанавливаются работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями) по согласованию с соответствующими профсоюзными органами и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях.**

4. Профсоюзы вправе участвовать в рассмотрении органами государственной власти, органами местного самоуправления, а также работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), другими общественными объединениями своих предложений.

5. Профсоюзные представители вправе беспрепятственно посещать организации и рабочие места, где работают члены соответствующих профсоюзов, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав.

….

**Статья 15. Отношения профсоюзов с работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), органами государственной власти, органами местного самоуправления**

1. Отношения профсоюзов с работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), органами государственной власти и органами местного самоуправления строятся на основе социального партнерства и взаимодействия сторон трудовых отношений, их представителей, а также на основе системы коллективных договоров, соглашений.

….

-------------------------------------------------------------

**Комментарий**

 **к нормативным правовым актам по вопросу порядка учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа**

**I.Общие положения**

Защита профсоюзами социально-трудовых прав и интересов работников осуществляется в различных формах. Одни из них касаются участия профсоюза в нормотворческом процессе с тем, чтобы способствовать установлению наиболее благоприятных для работников условий труда. К ним относится участие профсоюзов в рассмотрении проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников.

Согласно ст. 371 Трудового кодекса РФ (далее – Кодекс, ТК РФ) работодатель принимает решение с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

**Кодексом предусмотрены следующие случаи принятия работодателем решений с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа:**

- введение или отмена режима неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев в целях сохранения рабочих мест в том случае, если изменения организационных или технологических условий труда могут повлечь за собой массовые увольнения работников (ст.74);

- увольнение являющихся членами профсоюза работников по инициативе работодателя (ст.82);

- привлечение работника к сверхурочным работам в определенных случаях (ст.99);

- составление графиков сменности при сменной работе (ст.103);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в определенных случаях (ст.113);

* утверждение графика отпусков (ст.123);
* **введение системы оплаты и стимулирования труда, в т. ч. повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ст. 135);**

 - установление системы стимулирующих выплат (ст.144);

 - установление размера повышенной заработной платы работников, занятых на тяжелых работах, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.147);

 - работы в ночное время (ст.154);

 - применение систем нормирования труда (ст. 159);

 - введение, замена и пересмотр норм труда (ст.162);

 - применение необходимых мер при угрозе массовых увольнений (ст.180);

 - утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190);

 - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст.196);

 - разработка и утверждение инструкций по охране труда (ст. 212);

 - утверждение графика работы на вахте, при работе вахтовым методом (ст.301).

 Кроме того, в ряде случаев ТК РФ предусматривается участие соответствующего представительного органа работников при решении целого комплекса социально-трудовых вопросов, в частности, возможность досрочного снятия с работника дисциплинарного взыскания по ходатайству представительного органа работников (ст. 194), создание по инициативе представительного органа работников комитета (комиссии) по охране труда (ст. 218) и др.

Необходимо обратить внимание, что ТК РФ устанавливает **порядок** учета мотивированного мнения выборного профсоюзного орган **для двух случаев:**

 - **при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст. 372 ТК РФ);**

 -  **при увольнении работников - членов профсоюза (ст. 373 ТК РФ).**

**В остальных случаях, когда обязанность работодателя учитывать мнение профсоюза предусмотрена соответствующей статьей Кодекса, он может это сделать в любом произвольном порядке.** Например, направить письменный запрос в профсоюзную организацию или провести совещание с представителями профсоюза (с ведением протокола). В связи с этим представляется **целесообразным совместно разработать порядок учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа по всем случаям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, и закрепить его во избежание разногласий в коллективном договоре (ином локальном нормативном акте).** Неисполнение же работодателем обязанности, зафиксированной в коллективном договоре, по учету мотивированного мнения выборного профсоюзного органа, а также необоснованный отказ работодателя прислушаться к мнению профсоюза, если разногласия не будут урегулированы, дает право работникам учреждений в лице их представителей прибегнуть к процедуре коллективного трудового спора (ст.398 ТК РФ).

Имеется точка зрения, согласно которой если ТК РФ в соответствующей статье предписывает учитывать мнение выборного профсоюзного органа, а в организации таковой отсутствует, то работодателю следует учесть мнение представительного органа работников (если он существует).

Однако, по нашему мнению, из анализа положений гл.4 ТК РФ "Представители работников и работодателей" следует, что правовой статус этих органов существенно различается.

Так, в понятие "представительный орган" входят как первичная профсоюзная организация, так и иные представители, избираемые работниками.

В понятие "выборного профсоюзного органа" входит только первичная профсоюзная организация, создаваемая в соответствии с Федеральным законом от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".

Интересы работников в социальном партнерстве вправе представлять и защищать и те, и другие, при этом в конкретных нормах ТК РФ содержатся вполне определенные указания: мнение какого органа работодатель должен учесть при принятии соответствующего решения.

Таким образом, **если норма ТК РФ обязывает работодателя учитывать мнение представительного органа работников, то подразумевается тот представительный орган, который действует в данном учреждении - профсоюзный или иной (или и тот, и другой, поскольку согласно ст. 31 ТК РФ наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления профсоюзной организацией своих полномочий). Если же в статье ТК РФ содержится указание об учете мнения профсоюзной организации, то при отсутствии таковой мнение иного представительного органа работников по данному вопросу работодатель учитывать не обязан** (если иное не предусмотрено коллективным договором данного учреждения).

**II. Учет мотивированного мнения выборного профсоюзного органа, представляющего интересы работников организации при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права**

 Трудовой кодекс РФ предусматривает случаи, когда локальные нормативные акты о труде принимаются с учетом мнения представительного органа работников. Так, ст. 103 Кодекса устанавливает, что при составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников, а в ст. 190 предусмотрено, что правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации. Все локальные нормативные акты действуют только в пределах конкретной организации.

 Статья 8 Кодекса содержит обязательное требование, предъявляемое к локальным нормативным актам: они не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством. Понятие трудового законодательства в данной статье трактуется широко. Оно включает не только законы, но и иные нормативные правовые акты о труде: указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, нормативные правовые акты министерств и иных федеральных органов исполнительной власти, содержащие нормы трудового права. Следует учитывать и нормотворчество субъектов Российской Федерации в этой сфере, которые принимают законы и иные нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения.

 Статья 8 предусматривает также, что в тех случаях, когда локальные нормативные акты признаются недействительными, поскольку они ухудшают положение работников по сравнению с трудовым законодательством, применяются законы или иные нормативные правовые акты о труде.

**Такие же последствия наступают при несоблюдении предусмотренного Трудовым кодексом РФ порядка учета мотивированного мнения представительного органа работников при принятии работодателем локального нормативного акта.**

Правило о том, что локальные нормативные акты о труде не должны ухудшать положение работников по сравнению с законами и иными нормативными правовыми актами, соответствует иерархии правовых актов. Каждый нижестоящий правовой акт может улучшить положение работника по сравнению с вышестоящим актом, но не ухудшить его. **Следовательно, максимальный уровень гарантий устанавливается в локальных нормативных актах.**

Законодательство о труде, действовавшее до принятия Трудового кодекса РФ, предоставляло профсоюзам право на участие в принятии почти всех решений, принимаемых работодателем. При этом не определялся ни **порядок** получения согласия, ни порядок учета мнения органов профессиональных союзов при принятии работодателем решений, затрагивающих трудовые права и интересы работников. По сути, профсоюз мог отклонить любое решение, предлагаемое работодателем, даже не мотивируя причины несогласия с его действиями. Последний же не имел права обжаловать подобное решение профсоюза, которое во всех случаях должно было быть выполнено.

Нормами статьи 372 ТК РФ впервые регламентируется порядок учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

Прежде всего, установлено, что далеко **не каждое решение, принимаемое работодателем, должно обсуждаться с профсоюзами или иными представительными органами работников, а только то, которое прямо названо в законе или коллективном договоре.**

Работодатель в предусмотренных законодательством случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснование по нему в выборный профсоюзный орган, представляющий интересы всех или большинства работников данного учреждения.

Отсюда вытекает, что **процедура учета мнения выборного профсоюзного органа предусматривает не только направление соответствующего акта, но и представление необходимого обоснования необходимости принятия подобного акта и содержащихся в нем положений.**

Выборный профсоюзный орган **не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта** указанного локального нормативного акта направляет работодателю **мотивированное мнение по проекту в письменной форме.**

В случае если мотивированное мнение выборного профсоюзного органа не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, **работодатель** может согласиться с ним либо **обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным профсоюзным органом работников** в целях достижения взаимоприемлемого решения.

Законодатель обязывает профсоюзную организацию обосновать свою позицию, дать развернутое заключение по представленному локальному нормативному акту.

 Рассматривая предложенные работодателем проекты локальных нормативных актов, представительный орган работников должен проверять их соответствие действующему трудовому законодательству и существующему порядку подготовки и принятия подобных решений, поскольку нарушение установленного порядка их принятия может привести к признанию данных локальных нормативных актов недействительными.

 Отсутствие мотивировки может быть расценено работодателем как уклонение представительного органа работников от согласования позиций, в связи с чем он вправе принять локальный акт в той редакции, которая предлагалась профсоюзному органу.

 Мотивированными должны быть и предложения по совершенствованию представленного проекта. Представляется, что именно мотивация решения профсоюзного органа и станет предметом дополнительных переговоров и консультаций.

 **Возникшие разногласия оформляются протоколом**, после чего **работодатель вправе принять локальный нормативный акт**, содержащий нормы трудового права, который может быть обжалован в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд, а выборный профсоюзный орган работников имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в установленном законом порядке.

Государственная инспекция труда при получении жалобы (заявления) выборного профсоюзного органа обязана в течение одного месяца со дня получения жалобы (заявления) провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта, обязательное для исполнения.

Предписание может быть обжаловано работодателем в судебном порядке, так как только суд в соответствии с Конституцией РФ и федеральным законодательством может провести полную всестороннюю и объективную проверку всех обстоятельств дела с учетом позиций и доводов сторон в целях защиты их законных прав и интересов.

**III. Учет мотивированного мнения выборного профсоюзного органа при расторжении трудового договора по инициативе работодателя**

Трудовым кодексом РФ предусматривается, что в установленных законом случаях трудовой договор с работниками прекращается **с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа** при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора с работником, **являющимся членом профсоюза**, в соответствии с:

 - пунктом 2 статьи 81 (расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников);

 - подпунктом "б" пункта 3 статьи 81 (расторжение договора по инициативе работодателя в связи с несоответствием работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации);

 - пунктом 5 статьи 81 (расторжение трудового договора по инициативе работодателя вследствие неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) -

**работодатель обязан** **направить** в соответствующий выборный профсоюзный орган данного учреждения **проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.**

Выборный профсоюзный орган в течение **семи рабочих дней** **со дня получения проекта приказа и копий документов** рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое **мотивированное мнение в письменной форме.**

**При этом мнение, не представленное в семидневный срок, или немотивированное мнение работодателем не учитывается.**

Если выборный профсоюзный орган **дает свое согласие** на расторжение трудового договора, **работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения.**

В случае если выборный профсоюзный орган **выразил несогласие** с предполагаемым решением работодателя, он **в течение трех рабочих дней** проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. Если в ходе таких консультаций взаимоприемлемое соглашение сторонами так и не было достигнуто, **работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в выборный профсоюзный орган проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение по своему усмотрению.**

Данное решение может быть обжаловано работником или представляющем его интересы выборным профсоюзным органом в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд.

Федеральная инспекция труда в течение десяти дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю **обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.** Данное предписание может быть обжаловано работодателем в судебном порядке в течение десяти дней с момента его получения.

Судами же при рассмотрении подобных дел будут оцениваться не только правильность применения норм права, но и мотивы выборного профсоюзного органа, настаивавшего на принятии иного решения. В связи с этим при рассмотрении вопроса о прекращении трудовых отношений по указанным в законе основаниям первичная профсоюзная организация должна тщательно проверить соблюдение всех прав и гарантий, установленных законом.

 К таким гарантиям закон относит норму о надлежащем уведомлении о предстоящем высвобождении, предложении трудоустройства, переобучения. Профком должен проверить, соблюдено ли требование ст. 179 ТК РФ о преимущественном праве на оставление на работе. И только после этого может быть решен вопрос о возможности дачи согласия на увольнение.

При прекращении трудового договора в связи с недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации, профкому необходимо проверить правильность проведения аттестации, соответствие проведенных процедур установленным требованиям и локальным нормативным актам учреждения, а также правомерность принятия таких актов.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с подпунктом "б" п. 3 ст. 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от соответствующего выборного профсоюзного органа. Профком в данном случае вправе поставить вопрос о неправомерности проведения аттестации, если в аттестационную комиссию не был включен представитель соответствующего профсоюза.

**Законодатель указывает, что в коллективном договоре может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.**

Так, например, коллективным договором может быть расширен перечень оснований прекращения трудового договора, требующий учета мнения соответствующего профсоюзного органа, а также включено **условие о получении согласия профкома** при увольнении членов профсоюза по инициативе работодателя.

Следует отметить, что объем гарантий, предоставляемых профсоюзным работникам, существенно снизился по сравнению с прежним порядком регулирования.

Так, согласно статьям 374, 376 Трудового кодекса РФ руководители (их заместители) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним) могут быть уволены **по тем же основаниям** помимо общего порядка увольнения только **при наличии** предварительного **согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.**

Во-первых, **запрет на увольнение** по инициативе работодателя в определенных законом случаях **распространяется не на всех членов выборных профсоюзных органов, а только на руководителей коллегиальных выборных профсоюзных органов и их заместителей.**

 Во-вторых, Постановлением Конституционного Суда РФ от 24.01.2002 № 3-П признаны не соответствующими ч.1 и 2 ст. 19, ч. 1 ст. 34, ч. 2 ст. 35, ч. 1 ст. 37, ч. 1 ст. 46 и ч. 3 ст. 55 Конституции РФ ч. 2 ст. 235 КЗоТ РФ и п. 3 ст. 25 Федерального закона от 12.01.1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» в той части, в которой ими допускаются без предварительного согласия соответствующих выборных профсоюзных органов увольнение работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в случае совершения ими дисциплинарных проступков, являющихся в соответствии с законом основанием для расторжения с ними трудового договора по инициативе работодателя.

 На этом же основании следует признать не соответствующей Конституции РФ норму ст. 374 ТК РФ, предусматривающую возможность увольнения работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в случае неоднократного неисполнения ими без уважительных причин трудовых обязанностей, помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

 **Иными словами, норма о необходимости получения предварительного согласия на увольнение работника, входящего в состав профсоюзных органов и не освобожденного от основной работы, в случае неоднократного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей, предусмотренная ст. 374 ТК РФ, применяться не может.**

 До недавнего времени отказ вышестоящего профсоюзного органа в согласии на увольнение руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации в связи с сокращением численности или штата работников организации и по другим основаниям означал невозможность пересмотра такого решения профсоюза, т. е. абсолютный запрет на увольнение перечисленных категорий профсоюзных работников.

Конституционный Суд РФ своим Определением от 4 декабря 2003 г. № 421-О **признал право работодателя** в случае отказа вышестоящего профсоюзного органа в согласии на увольнение **обратиться с заявлением о признании его необоснованным в суд**, который при рассмотрении дела в связи с сокращением численности или штата работников выясняет, производится ли в действительности сокращение численности или штата работников (что доказывается работодателем путем сравнения старой и новой численности или штата работников), связано ли намерение работодателя уволить конкретного работника с изменениями организационо-штатной структуры организации или с осуществляемой этим работником профсоюзной деятельностью. При этом **соответствующий профсоюзный орган обязан представить суду доказательства того, что его отказ основан на объективных обстоятельствах, подтверждающих преследование данного работника со стороны работодателя по причине его профсоюзной деятельности, т.е. увольнение носит дискриминационный характер. И только в случае вынесения судом решения, удовлетворяющего требование работодателя, последний вправе издать приказ об увольнении.**

Таким образом, по существу выборный профсоюзный орган должен мотивировать и свое несогласие на увольнение профсоюзного работника по конкретному основанию.

Комментарий составлен на основе материалов:

- Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (под ред. Ю. П. Орловского) – М.: Юридическая фирма «Контакт», «Инфра-М», вып.3, 2002.

- Комментарии к Федеральному Закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (под ред. Т. Ю. Коршуновой) – Юридический дом «Юстицинформ», 2002.

- Регулирование трудовых отношений в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской федерации / Экономико-правовой бюллетень № 3, 2003.

Образец № 1 \*

 **(печатается на фирменном бланке учреждения**

 **и регистрируется с указанием исходящего номера и даты)**

**Дата и исходящий В \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**номер документа (наименование выборного профоргана)**

## ОБРАЩЕНИЕ

**о даче мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в соответствии со статьей 372 Трудового кодекса РФ**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ направляет проект

 (наименование организации – работодателя)

( наименование локального нормативного акта)

и обоснование по нему с приложением всех необходимых документов.

Прошу в течение пяти дней направить в письменной форме ваше мотивированное мнение по данному проекту локального нормативного акта.

Приложение на \_\_\_\_ листах.

Руководитель

организации

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

 (подпись) (фамилия)

**\*** Образец может быть использован при документальном оформлении порядка принятия локальных нормативных актов по согласованию с выборным профсоюзным органом.

#  Образец № 2

Профсоюз работников народного образования и науки РФ

(наименование первичной профсоюзной организации)

**Дата и исходящий**

**Номер документа \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

 **(наименование организации – работодателя)**

## ВЫПИСКА

## из протокола №\_\_\_ заседания профсоюзного комитета от

**«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 200\_\_ г.**

Избрано в состав профкома: \_\_\_\_ чел.

 Присутствовало: \_\_\_\_ чел.

**СЛУШАЛИ:** Об утверждении мотивированного мнения по вопросу принятия работодателем \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (наименование проекта локального нормативного акта)

в соответствии с обращением от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 200\_\_г. № \_\_\_

**ПОСТАНОВИЛИ:**

 Согласно статье 372 Трудового кодекса РФ, на основании проверки соблюдения работодателем всех действующих и предусмотренных трудовым законодательством, соглашениями, коллективным договором норм трудового права утвердить следующее мотивированное мнение профсоюзного комитета:

 1.Представленный проект \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (наименование проекта локального нормативного акта)

и приложенные к нему документы, подтверждающие необходимость и законность издания данного локального нормативного акта работодателем, **соответствуют** требованиям, установленным (*Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, законами субъекта РФ, содержащими нормы трудового права, регулирующими принятие данного локального нормативного акта*, *соглашениями, коллективным договором образовательного учреждения*);

 2. Согласиться с принятием работодателем проекта

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

 (наименование проекта локального нормативного акта)

Председатель профсоюзной

организации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (подпись) (Фамилия)

Мотивированное мнение \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_200\_\_г.

 (наименование профоргана)

получил (а) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_200\_\_г.

 ( Ф.И.О. представителя работодателя)

**Примечание:**

 Если проект локального нормативного акта **не соответствует** требованиям Трудового кодекса РФ, иным федеральным законам, законам субъекта РФ, соглашениям, коллективному договору образовательного учреждения или у профкома имеются конкретные замечания и предложения по содержанию, срокам введения, порядку принятия локального нормативного акта, то профсоюзный комитет принимает *решение о невозможности принятия локального нормативного акта в предложенной редакции* и дает развернутое мнение, в котором отражаются все замечания и предложения.

**Образец № 3 \***

 **(печатается на фирменном бланке учреждения**

**и регистрируется с указанием исходящего номера и даты)**

**Дата и исходящий В \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**номер документа (наименование выборного профоргана)**

### ОБРАЩЕНИЕ

**о даче мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса РФ**

 **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** направляет проект

 (наименование организации – работодателя)

приказа (распоряжения) о прекращении трудового договора с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Ф.И.О. работника полностью, должность, профессия, отдел, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 подразделение или место работы увольняемого работника)

в соответствии с ( п. 2, п. 3 «б», п. 5) статьи 81 Трудового кодекса РФ и обоснование по нему с приложением следующих документов

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

 (перечисляются все документы служащие основанием для правомерности издания приказа)

 Прошу в течение семи рабочих дней направить в письменной форме ваше мотивированное мнение по проекту приказа (распоряжения).

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

Руководитель

организации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (подпись) (фамилия)

\* Образец может быть использован при документальном оформлении порядка прекращения трудового договора по инициативе работодателя по согласованию с выборным профсоюзным органом.

 Кроме того, в соответствии с коллективным договором (соглашением) учреждения мотивированное мнение выборного профсоюзного органа может учитываться и по другим основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

 **Образец № 4**

Профсоюз работников народного образования и науки РФ

(наименование первичной профсоюзной организации)

**Дата и исходящий**

**Номер документа \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

 **(наименование организации – работодателя)**

## ВЫПИСКА

## из протокола №\_\_\_ заседания профсоюзного комитета от

**«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 200\_\_ г.**

Избрано в состав профкома: \_\_\_\_ чел.

 Присутствовало: \_\_\_\_ чел.

**СЛУШАЛИ:** Об утверждении мотивированного мнения по вопросу издания работодателем \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (наименование проекта приказа (распоряжения) работодателем)

в соответствии с обращением от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 200\_\_г. № \_\_\_\_

**ПОСТАНОВИЛИ:**

 Согласно статье 373 Трудового кодекса РФ, на основании проверки соблюдения работодателем норм трудового права при подготовке проекта приказа (распоряжения) о прекращении трудового договора с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Ф.И.О. работника полностью, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 должность, профессия, отдел, подразделение или место работы увольняемого работника)

в соответствии с (п. 2, п. 3 «б», п. 5) статьи 81 Трудового кодекса РФ утвердить следующее мотивированное мнение:

 1. Представленный проект \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (наименование проекта приказа (распоряжения) работодателем)

 и приложенные к нему документы, подтверждающие необходимость и законность его издания **соответствуют** требованиям, установленным (*Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, законами субъекта РФ, содержащими нормы трудового права, регулирующими принятие данного локального нормативного акта, соглашениями, коллективным договором образовательного учреждения*), а также не нарушает условия индивидуального трудового договора работника учреждения.

 2. Согласиться с принятием работодателем решения об издании приказа (распоряжения) о прекращении трудового договора с

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

(Ф.И.О. работника полностью, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 должность, профессия, отдел, подразделение или место работы увольняемого работника)

в соответствии с (п. 2, п. 3 «б», п. 5) статьи 81 Трудового кодекса РФ

#### Председатель профсоюзной

организации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (подпись) (Фамилия)

Мотивированное мнение \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_200\_\_г.

 (наименование профоргана)

получил (а) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_200\_\_г.

 ( Ф.И.О. представителя работодателя)

**Примечание**:

 Если проект приказа (распоряжения) **не соответствует** требованиям трудового законодательства, не учитывает дополнительные обстоятельства, связанные с трудовой и общественной деятельностью работника в организации или у профкома имеются конкретные замечания и предложения по содержанию и порядку издания данного приказа (распоряжения), то профсоюзный комитет принимает решение *о не возможности принятия работодателем решения об издании приказа (распоряжения)* и дает развернутое мнение, в котором отражаются все замечания и предложения.

## Схема № 1

# Порядок учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа (ВПО)

**при расторжении трудового договора по инициативе работодателя**

**(статьи 82 и 373 Трудового кодекса РФ)**

Работодатель направляет в ВПО проект приказа и копии документов, являющихся основанием к увольнению

Оставляет жалобу без удовлетворения

Выдает работодателю предписание о восстановлении работника с оплатой вынужденного прогула

Не позднее месяца со дня получения работником копии приказа об увольнении или трудовой книжки работник или ВПО вправе обжаловать увольнение в федеральный суд

Федеральная инспекция труда в течение десяти дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает ее

ВПО или работник вправе обжаловать решение работодателя в Федеральную инспекцию труда

Работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в ВПО проекта приказа об увольнении вправе принять окончательное решение

Согласие не достигнуто

Достигнуто согласие

ВПО в течение трех рабочих дней проводит с работодателем дополнительные консультации, оформляемые протоколом

Работодатель имеет право уволить работника не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения ВПО

ВПО выразил несогласие с предлагаемым решением работодателя

ВПО согласился с предлагаемым решением работодателя

В течение семи рабочих дней со дня получения документов ВПО рассматривает вопрос и направляет работодателю мотивированное мнение, оформленное в письменной форме

Работодатель вправе обжаловать данное предписание в суде

Схема № 2

Порядок учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа (ВПО) при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права

**(статьи 8 и 372 Трудового кодекса РФ)**

ВПО не соглашается с проектом локального нормативного акта, или дает предложение по его совершенствованию

Работодатель имеет право обжаловать данное предписание в судебном порядке в течение десяти дней

В течение одного месяца со дня получения жалобы (заявления) проводит проверку. В случае выявления нарушения выдает предписание об отмене локального нормативного акта

СУД

Федеральную инспекцию труда

ВПО проводит процедуры по разрешению коллективного трудового спора

ВПО обжалует принятие локального нормативного акта через:

При не достижении согласия оформляется протокол разногласий

**Вырабатывается взаимоприемлемое решение**

В течение трех дней после получения мотивированного мнения ВПО работодатель проводит дополнительные консультации с представительным органом работников

**Работодатель соглашается с мнением ВПО**

**Работодатель принимает (утверждает) локальный нормативный акт**

## ВПО соглашается с проектом

# ВПО направляет работодателю мотивированное мнение, оформленное в письменной форме

# Не позднее пяти рабочих дней ВПО рассматривает проект локального нормативного акта

# Работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в ВПО