**В помощь работодателю и профсоюзному активу**

**Мотивированное мнение**

Выборный орган первичной организации Профсоюза всегда является представительным органом работников, иной представительный орган, согласно статье 372 ТК РФ, может представлять интересы работников организации только при отсутствии в них первичной организации Профсоюза, представляющей всех или большинство работников данного работодателя. При этом иной представительный орган работников может представлять их интересы только при принятии работодателем решений в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, в частности, ст. 135, 147, 154, 162, 190, 196.

Кроме случаев, предусмотренных Кодексом, работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение представительного органа работников также в случаях, предусмотренных:

- другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- коллективным договором;

- соглашениями, принимаемыми на всех уровнях социального партнерства (ч. 2 ст. 8 ТК РФ).

В соответствии с ч. 3 ст. 8 ТК РФ принятие решений работодателем по СОГЛАСОВАНИЮ (а не с учетом мнения) с выборным органом первичной организации Профсоюза может быть при принятии локальных нормативных актов, если это будет предусмотрено коллективным договором, соглашением.

Решения работодателя, принимаемые по согласованию с профсоюзным органом работников, могут иметь место не только в случаях, когда они тесно связаны с условиями коллективного договора, - например, при принятии правил внутреннего трудового распорядка, положений о доплатах и надбавках стимулирующего характера, положений о премировании, - но и при расторжении трудового договора в соответствии с п. 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ:

- с работниками, являющими членами Профсоюза;

- с руководителями (их заместителями) выборных коллегиальных органов организаций Профсоюза, структурных подразделений организации, не освобожденных от основной работы;

- с руководителем выборного органа первичной организации Профсоюза в течение 2-х лет после окончания срока их полномочий.

**Кодекс устанавливает обязанность учета мотивированного мнения выборного органа первичной организации Профсоюза в случаях:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№**  **п\п** | **Нормы Трудового кодекса РФ** | **Номера статей**  **ТК РФ** |
| 1. | при принятии локальных нормативных актов | **ч. 2 ст. 8 ТК РФ** |
| 2. | введение (отмена) режима неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае возникновения угрозы массовых увольнений работников | **ч. 5, 7 ст. 74 ТК РФ** |
| 3. | при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ «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 организации 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» | **ст. 82 ТК РФ** |
| 4. | при увольнении работников, являющихся членами Профсоюза, по п. 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ | **ст. 373 ТК РФ** |
| 5. | при проведении аттестации, в состав аттестационной комиссии **в обязательном порядке** включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (в организации коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя | **ч. 3** **ст. 82 ТК РФ** |
| 6. | при привлечении к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных Кодексом | **ч. 4 ст. 99 ТК РФ** |
| 7. | при составлении графиков сменности | **ч. 3 ст. 103 ТК РФ** |
| 8. | при принятии локального нормативного акта о разделении рабочего дня на части | **ст. 105 ТК РФ** |
| 9. | при установлении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем, который устанавливается коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом | **ст.** **101 ТК РФ** |
| 10. | при привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных Кодексом | **ч. 5 ст. 113 ТК РФ** |
| 11. | при установлении порядка и условий предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска **за счет средств работодателя,** которые определяются коллективным договором или локальными нормативными актами | **ч. 2 ст. 116 ТК РФ** |
| 12. | при установлении очередности предоставления оплачиваемых отпусков, которая определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года | **ч. 1 ст. 123 ТК РФ** |
| 13. | при принятии локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда | **ч. 4** **ст. 135 ТК РФ** |
| 14. | при утверждении работодателем формы расчетного листка | **ч. 2** **ст. 136 ТК РФ** |
| 15. | при установлении иных периодов для расчета средней заработной платы, не предусмотренной нормами ТУ РФ, если это не ухудшает положение работников | **ч. 6 ст. 139 ТК РФ** |
| 16. | при установлении новых условий оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений | **ч. 5 ст. 144 ТК РФ** |
| 17. | при установлении повышения заработной платы за работу во вредных и тяжелых условиях труда | **ч. 3 ст. 147 ТК РФ** |
| 18. | при установлении конкретных размеров оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день | **ч. 2 ст. 153 ТК РФ** |
| 19. | при установлении конкретных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время | **ч. 3 ст. 154 ТК РФ** |
| 20. | при применении систем нормирования труда | **абз. 2 ст. 159 ТК РФ** |
| 21. | при принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда | **ст. 162 ТК РФ** |
| 22. | при угрозе массовых увольнений | **ч. 4 ст. 180 ТК РФ** |
| 23. | при утверждении Правил внутреннего трудового распорядка | **ч. 1 ст. 190 ТК РФ** |
| 24. | при наложении дисциплинарного взыскания, которое применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка | **ч. 3 ст. 193 ТК РФ** |
| 25. | при досрочном снятии дисциплинарного взыскания на основании ходатайства представительного органа работников | **ч. 2 ст. 194 ТК РФ** |
| 26. | при применении мер дисциплинарного воздействия к руководителям организаций и структурных подразделений организаций на основании заявления представительного органа работников | **ст. 195 ТК РФ** |
| 27. | при утверждении формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей | **ч. 3 ст. 196 ТК РФ** |
| 28. | при разработке и утверждении правил и инструкций по охране труда для работников | **абз. 22 ч. 2 ст. 212 ТК РФ** |
| 29. | при установлении норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, **улучшающих** по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов при наличии финансовых средств | **ч. 2 ст. 221 ТК РФ** |
| 30. | при установлении степени вины застрахованного при расследовании несчастного случая с застрахованным, если установлено, что грубая неосторожность застрахованного содействовала возникновению или увеличению вреда здоровью | **ч. 8 ст. 229.2 ТК РФ** |
| 31. | при рассмотрении результатов расследования несчастных случаев на производстве ипринятии мер, направленных на предупреждение несчастных случаев на производстве | **ч. 9 ст. 230 ТК РФ** |

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

***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.***

***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 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.***

***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.***

***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.»***

Локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного статьей 372 ТК РФ порядка учета мнения выборного органа первичной организации Профсоюза, не подлежат применению (ч. 4 ст. 8 ТК РФ).

**В статье 372 ТК РФ указывается на следующие обстоятельства при которых:**

* Работодатель направляет соответствующие материалы в выборный орган первичной организации Профсоюза в случаях, предусмотренных ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, а также коллективным договором и соглашениями любых уровней социального партнерства;
* Работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему перед принятием решения;
* Работодатель направляет соответствующие материалы в выборный орган первичной организации Профсоюза, проект такого локального акта, который содержит нормы трудового права;
* Работодатель направляет в выборный орган первичной организации Профсоюза не только проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, но и соответствующее обоснование к нему;
* Работодатель направляет соответствующие материалы в тот выборный орган первичной организации Профсоюза, который представляет интересы всех или большинства работников данной организации.

***Примерный образец***

**Обращение работодателя к выборному органу первичной организации Профсоюза о получении мотивированного мнения и обоснования по нему**

|  |  |
| --- | --- |
| Дата и исходящий  номер документа | (наименование выборного органа первичной  организации Профсоюза)  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

**ОБРАЩЕНИЕ**

**о даче мотивированного мнения выборного органа**

**первичной организации Профсоюза в соответствии**

**со ст. 372 ТК РФ**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_направляет проект

(наименование организации)

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

( наименование локального  нормативного акта)

и обоснование по нему с приложением всех необходимых документов.

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

Приложение на \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_листах.

Полномочный представитель

работодателя               \_\_\_\_\_\_\_\_\_       \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(подпись)                                    (фамилия и инициалы)

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

При определении выборного органа первичной организации Профсоюза, представляющей интересы всех или большинства работников данного работодателя – организации, следует руководствоваться статьями 29 – 31 ТК РФ, имея в виду, что этот выборный профсоюзный орган:

* может представлять в данном случае не только работников – членов Профсоюза, но и работников, не являющихся членами Профсоюза, которые уполномочили этот выборный орган первичной организации Профсоюза представлять свои интересы на условиях, установленных данной первичной организацией Профсоюза;
* полномочия выборного органа первичной организации Профсоюза определяются Положением о первичной организации Профсоюза, принятым в соответствии с Уставом Профсоюза или общим положением о первичной организации Профсоюза;
* этот выборный орган первичной организации Профсоюза должен быть коллегиальным.

 Согласно статьи 30 Трудового кодекса РФ, первичные организации Профсоюза и их органы **ПРЕДСТАВЛЯЮТ** в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников данного работодателя, являющихся членами Профсоюза, а в случаях и порядке, которые установлены Кодексом, - **интересы всех работников данного работодателя независимо от их членства в Профсоюзе** при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

Работники, **не являющиеся членами Профсоюза**, могут уполномочить орган первичной организации Профсоюза представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной организацией Профсоюза.

Выборный орган первичной организации Профсоюза, получив проект локального нормативного акта вместе с обоснованием по нему, должен рассмотреть их и **не позднее 5 рабочих дней** со дня получения проекта локального нормативного акта и направить работодателю свое мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

Мотивированное мнение выборного органа первичной организации Профсоюза может быть выражено в виде согласия с проектом локального нормативного акта либо может не содержать согласия с ним, либо содержать предложения по его совершенствованию.

Если мотивированное мнение выборного органа первичной организации Профсоюза своевременно направленное работодателю, не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может не согласиться с этим мнением профсоюзного органа. Тогда он обязан **в течение 3-х дней** после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профсоюзным органом с целью достижения взаимоприемлемого решения, для исключения в дальнейшем проведения коллективного трудового спора либо обжалования принятого решения в соответствующий орган по труду или в суд.

**Порядок принятия локального нормативного акта**

***1. Перед принятием решения об утверждении локального нормативного акта***

|  |  |
| --- | --- |
| *Работодатель* направляет в выборный орган первичной профсоюзной организации проект локального нормативного акта и обоснование по нему | *Выборный орган первичной профсоюзной организации* не позднее 5 рабочих дней со дня получения проекта рассматривает его на своем заседании (т.е. коллегиально, с соблюдением кворума) и направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме |

***2. Мотивированное мнение профкома не содержит согласия либо содержит предложения по совершенствованию проекта локального нормативного акта***

|  |  |
| --- | --- |
| *Работодатель* может согласиться с ним либо в течение 3-х дней после получения мотивированного мнения проводит дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации в целях достижения взаимоприемлемого решения | *Выборный орган первичной профсоюзной организации* принимает участие в дополнительных консультациях, проводимых по инициативе работодателя |

**3. *Согласие по проекту локального нормативного акта недостигнуто, что должно быть оформлено протоколом разногласий***

|  |  |
| --- | --- |
| *Работодатель* имеет право принять локальный нормативный акт | *Выборный орган первичной профсоюзной организации* имеет право:  - обжаловать принятый работодателем локальный нормативный акт в государственную инспекцию труда или суд;  - начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном статьей 401 ТК РФ |

**ПРИМЕРНЫЙ ОБРАЗЕЦ**

мотивированного мнения выборного органа

первичной организации Профсоюза по проекту

локального нормативного акта

Дата,                                                                   \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Исходящий номер документа                     (наименование выборного профоргана)

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

 (должность. Ф.И.О. представителя работодателя)

**ВЫПИСКА ИЗ РЕШЕНИЯ**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

      (наименование выборного органа первичной организации Профсоюза)

о мотивированном мнении по вопросу принятия работодателем \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

                                   (наименование проекта локального нормативного акта)

Профком полномочным составом рассмотрел обращение работодателя (письмо №\_\_\_\_\_ от «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г.) по проекту \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

                           (наименование проекта локального нормативного акта)

на заседании «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г.

На основании статей 371, 372 ТК РФ проверено соблюдение работодателем норм, предусмотренных ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, условий коллективного договора и оглашений при подготовке проекта \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

(наименование проекта локального нормативного акта)

и утверждено следующее мотивированное мнение:

представленный работодателем проект \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

                                                             (наименование проекта локального нормативного акта)

и приложенные к нему документы, подтверждают (не подтверждают) правомерность его принятия.

Проект соответствует (не соответствует) требованиям, установленным статьями \_\_\_\_\_\_\_ ТК РФ (или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, регулирующих принятие данного нормативного акта), пунктам (статьям) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_соглашения, пунктам (статьям) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ коллективного договора, не ухудшает (ухудшает) положение работников.

Иные замечания и дополнения к проекту по содержанию, срокам введения, предлагаемых изменениях и т.д. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

На основании изложенного считаем возможным (невозможным) принятие работодателем    \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование проекта локального нормативного акта)

Председатель

профкома  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_              \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

                              (подпись)                                                                   (Ф.И.О.)

Мотивированное мнение выборного органа первичной организации Профсоюза \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г.

                                    (наименование выборного органа)

получил(а).\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О. представителя работодателя)

**«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**20\_\_г.**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

  (подпись)

***Примечание:*** *если возможность принятия локального нормативного акта связана с необходимостью изменения его редакции, то мотивированное мнение может содержать измененную редакцию проекта, утвержденную выборным органом первичной организации Профсоюза.*

При не достижении согласия между работодателем и выборным органом первичной профорганизации в ходе трехдневных дополнительных консультаций возникшие разногласия по содержанию проекта локального нормативного акта оформляются протоколом разногласий. После составления протокола разногласий и подписания его полномочными представителями работодателя и выборного органа первичной профорганизации работодатель вправе принять локальный нормативный акт.

В случае отказа от составления протокола разногласий либо отказа от его подписания полномочными представителями работодателя или выборного органа первичной профорганизации составляется соответствующий акт.

Принятый работодателем, таким образом, локальный нормативный акт может быть обжалован выборным профсоюзным органом в государственную инспекцию труда или в суд. В этом случае выборный профсоюзный орган работников имеет право начать процедуру коллективного трудового спора.

**II. Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя**

**«Статья 373. Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя**

***При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.***

***Выборный орган первичной профсоюзной организации 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, работодателем не учитывается.***

***В случае, если выборный орган первичной профсоюзной организации 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 орган первичной профсоюзной организации 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 орган первичной профсоюзной организации 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 органа первичной профсоюзной организации. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).»***

Согласно ч. 2 ст. 82 ТК РФ, увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по п. 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной организации Профсоюза в соответствии с порядком, установленным ст. 373 ТК РФ.

В случае принятия работодателем решения об увольнении работника по указанным основаниям он направляет проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия такого решения, в выборный орган первичной организации Профсоюза.

Под выборным органом соответствующей первичной организации Профсоюза следует понимать выборный орган той первичной организации Профсоюза, в которой состоит на учете работник - член Профсоюза.

**ПРИМЕРНЫЙ ОБРАЗЕЦ**

**обращения работодателя к выборному органу первичной**

**организации Профсоюза для получения мотивированного мнения**

Дата и исходящий                           \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

номер документа                                      \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование выборного органа первичной организации Профсоюза)

**ОБРАЩЕНИЕ**

**о даче мотивированного мнения выборного органа первичной**

**организации Профсоюза в соответствии со ст. 373 ТК РФ**

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

(наименование организации (филиала или иного обособленного       направляет проект приказа

структурного подразделения)

о расторжении трудового договора с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(ФИО работника полностью, должность, профессия, отдел,    отделение)

В соответствии с (п. 2, 3, 5) ст. 81 ТК РФ и обоснование по нему \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_    Прошу в течение семи рабочих дней направить в письменной форме мотивированное мнение по проекту данного приказа.

 Приложение: на \_\_\_\_\_\_\_\_\_листах.

Полномочный представитель

Работодателя      \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_     \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

( подпись)                                                                  (фамилия и инициалы)

***Примечание:*** *обращение печатается на фирменном бланке войсковой части (организации) и должно быть зарегистрировано с указанием исходящего номера и даты.*

Законодатель установил дополнительную защиту для работников – членов Профсоюза при расторжении трудового договора с ними по инициативе работодателя в случаях, указанных в ст. 373 ТК РФ. Практика показывает, что при увольнении работников именно в этих случаях работодатель чаще всего проявляет субъективизм. Особенно это касается увольнения по п. 5 ст. 81 ТК РФ, когда незначительные нарушения дисциплины труда, и часто весьма сомнительные, работодатель необоснованно принимает решение об увольнении работника.

Неслучайно в п. 53 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ» указывается, что суд, являющийся органом по разрешению индивидуальных трудовых споров, в силу ч. 1 ст. 195 ГПК РФ должен вынести законное и обоснованное решение, обстоятельством, имеющим значение для правильного рассмотрения дел об оспаривании дисциплинарного взыскания вытекающих из статьей 1, 2, 15, 18, 19, 54 и 55 Конституции РФ и признаваемых РФ, как правовым государством, общих принципов юридической, а следовательно, и дисциплинарной ответственности – таких, как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм.

В этих целях работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

После получения проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении работников, выборный орган первичной организации Профсоюза (далее – профком) в течение семи рабочих дней должен рассмотреть данный вопрос, подготовить свое мотивированное мнение в письменной форме и направить его работодателю.

Мнение профкома должно быть выражено именно по тому вопросу, который указан в проекте приказа. Оно должно быть мотивированным, то есть в нем должны быть изложены доводы для обоснования позиции профсоюзного органа по данному вопросу.

Если же мнение профкома не будет мотивированным либо не будет представлено в семидневный срок, оно не будет учитываться работодателем при принятии им окончательного решения.

**Примерный образец оформления мотивированного мнения**

**выборного органа первичной организации Профсоюза**

**по проекту приказа (распоряжения) работодателя**

Дата и исходящий номер документа \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(*должность, Ф.И.О. представителя работодателя*)*

**ВЫПИСКА ИЗ РЕШЕНИЯ**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

(наименование выборного органа первичной организации Профсоюза)

опроекте мотивированного мнения по вопросу принятия работодателем

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

(наименование проекта приказа (распоряжения) работодателя)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_рассмотрел полномочным составом

**Обращение**

(наименование органа первичной

профорганизации)

№\_\_\_\_ от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г. по проекту \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование проекта приказа (распоряжения) работодателя)

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

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

(наименование профоргана)

на основании ст. 371, 373 ТК РФ проверено соблюдение работодателем действующих норм трудового законодательства, коллективного договора при подготовке проекта приказа (распоряжения) о расторжении трудового договора с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

в соответствии с (п. 2, 3, 5) ст. 81 ТК 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, отдел,иное подразделение или место работы  увольняемого работника)

в соответствии с (п. 2, 3, 5) ст. 81 ТК РФ и приложенные к нему документы подтверждают (не подтверждают) правомерность его принятия.

Проект приказа (распоряжения) соответствует (не соответствует) требованиям установленным статьями \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Трудового кодекса РФ, статьями \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_иного федерального закона (содержащего нормы трудового права, регулирующие принятие данного приказа (распоряжения)), статьями \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_законов субъекта РФ (содержащего нормы трудового права, регулирующие принятие данного приказа (распоряжения)), пунктам \_\_\_\_\_\_

Соглашения, пунктам Коллективного договора, не нарушает (нарушает) условий трудового договора работника.

Проект приказа (распоряжения) учитывает (не учитывает) дополнительные обстоятельства, связанные с трудовой деятельностью работника в организации (филиале, представительстве, ином обособленном структурном подразделении), индивидуального предпринимателя, не учтенные работодателем при подготовке проекта приказа (распоряжения) о расторжении трудового договора с\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

На основании изложенного \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ считаем возможным (невозможным)   
 (наименование профоргана)

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

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

в соответствии с (п. 2, 3, 5) ст. 81 ТК РФ

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

                                                                      (подпись, печать)                                (Ф.И.О.)

Мотивированное мнение профоргана\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

                                               (наименование профоргана)

«\_\_\_\_» 20\_\_г. получил (а) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

                                     (Ф.И.О. представителя работодателя)

«\_\_\_\_» 20\_\_г. получил (а) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

                                                                                                             (подпись)

В региональных и территориальных Соглашениях могут предусматриваться следующие условия, улучшающие положение работников:

**- *увольнение по инициативе работодателя членов выборных профсоюзных органов всех уровней;***

***- принятие локальных нормативных актов, расторжение трудовых договоров, требующих учёта мотивированного мнения выборного профсоюзного органа с согласия выборного органа первичной организации Профсоюза.***

Различие между «**мотивированным мнением** первичной профсоюзной организацией» и **«согласием** первичной профсоюзной организацией» означает, что **мнение профсоюзного органа обязательно должно учитываться** при принятии решения работодателем, **хотя и не является дня него юридически обязательным.**

В то же время обязанность согласования с профсоюзным органом предписывает работодателю до совершения определенных действий перечисленных в соглашении получить предварительное согласие профсоюзного органа на совершение данных действий. В том случае, если профсоюзный орган не согласен в совершении предполагаемых действий, работодатель не вправе их совершать.

На основании изложенного можно сделать вывод, что юридическая сила (степень обязательности) учета мнения или согласия выборного органа первичной организации Профсоюза по смыслу Трудового кодекса РФ заключается:

**Во-первых**, во всех случаях, где говорится об **учете мнения представительного органа работников** или о его **согласии** работодатель **обязан** принимать решения с учетом мнения или согласия соответствующего выборного органа первичной организации Профсоюза.

Если работодатель не обратился к выборному органу первичной организации Профсоюза, т.е. не выполнил свою обязанность, то его решение по вопросу, по которому он обязан выяснить мнение профсоюзного органа, не имеет юридической силы, так как нарушается порядок принятия решения.

**Во-вторых**, выборный орган первичной организации Профсоюза должен рассмотреть обращение работодателя на своем заседании, т.е. коллегиально, с соблюдением кворума. **В случае нарушения этого порядка решение профкома не имеет юридической силы.**

**В-третьих**, выборный орган первичной организации Профсоюза вправе пригласить на свое заседание представителей работодателя и специалистов. До заседания профкома председатель, члены профкома могут обратиться к работодателю с предложением о проведении переговоров (консультаций) по поводу предстоящего решения.

**В-четвертых**, заседание профкома должно быть оформлено протоколом, в котором необходимо показать число избранных в его состав членов, количество присутствующих на заседании профкома и их фамилии (для определения наличия кворума), мнение, к которому пришли на заседании и его обоснование (мотив).

При обосновании своего мнения профком должен ссылаться на действующее законодательство, коллективный договор, соглашение, при определенных обстоятельствах - на трудовой договор конкретного работника, а также на обстоятельства, фактически сложившиеся в организации к моменту принятия решения работодателем и выборным органом первичной организации Профсоюза.

**В-пятых**, обязательна **письменная форма**, фиксирующая мнение выборного органа первичной организации Профсоюза. **В противном случае будет считаться, что это мнение не выражено.**

Выборным профсоюзным органам (профкомам) следует иметь в виду, что в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации решения профкомов, как и приказы (распоряжения) работодателей, могут быть обжалованы в судебном порядке заинтересованными лицами.