Татарстанская республиканская организация Профсоюза

работников государственных учреждений и общественного обслуживания

Российской Федерации

Методические рекомендации

ОБ УЧЕТЕ МОТИВИРОВАННОГО МНЕНИЯ

ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Казань

Методические рекомендации разработаны с учетом требований трудо­вого законодательства РФ, призваны облег­чить и упорядочить работу выборного органа первичной проф­союзной организации по выработке мотивированного мнения при принятии работодателем локальных нормативных актов, а также при расторжении трудового договора по определенным основа­ниям.

Данные рекомендации предназначены как для членов выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для работодателей, заинтересованных в грамотном применении требований трудово­го законодательства при сотрудничестве с выборным профсоюз­ным органом.

**Содержание**

1. Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов……………. стр. 4

2. Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя ………………………………………………….стр.9

**Приложения:**

1) Обращение работодателя о даче мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 372 Трудового кодекса РФ…………………………………..………………...стр. 13

2) Выписка из решения выборного органа первичной профсоюзной организации по вопросу дачи мотивированного мнения на обращение работодателя согласно ст.372 Трудового кодекса РФ………………….стр.13

3) Мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации на обращение работодателя согласно ст.372 Трудового кодекса РФ…………………………………………………………………………..стр.14

4) Обращение работодателя о даче мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса РФ …………………………………………………….стр.15

5) Выписка из решения выборного органа первичной профсоюзной организации по вопросу дачи мотивированного мнения на обращение работодателя согласно ст.373 Трудового кодекса РФ…………………..стр.15

6) Мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации на обращение работодателя согласно ст.373 Трудового кодекса РФ…………………………………………………………………………..стр.16

**Введение**

Как известно, Трудовой кодекс РФ, вступивший в действие с 01.01.2002 года, принципиально изменил участие выборного органа первичной профсоюзной организации как субъекта трудового права в трудовых правоотношениях. В настоящее время Трудовым кодексом РФ предусмотрена процедура учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии какого-либо решения работодателя (исключение составляет ст.374, 376 Трудового кодекса РФ).

Введено новое понятие "мотивированное мнение". Именно его должен учитывать работодатель при принятии локальных нормативных актов в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, а также при расторжении трудового договора по инициативе работодателя по ряду определенных законодательством или коллективным договором статьям (положениям). Принципиальное отличие "согласия" от "учета мотивированного мнения" заключается в том, что работодатель может учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации, но не принять его. Здесь главное для работодателя - соблюсти процедуру принятия решения, то есть уведомить профсоюзную организацию и иметь от выборного органа первичной профсоюзной организации мотивированное мнение.

В свою очередь, выборный орган первичной профсоюзной организации должен знать свои права и обязанности по даче мотивированного мнения. Как показывает практика, данное в соответствии с трудовым законодательством мотивированное мнение, например, о невозможности принятия работодателем какого-либо распорядительного акта (действия) помогает работнику отстоять свою позицию в суде против произвола работодателя и восстановить нарушенное право.

Выборный орган первичной профсоюзной организации (впрочем, как и работодатель) должен стараться избегать двойного толкования каких-либо положений, формулировок в принимаемых документах. Одно из главных условий правильного составления мотивированного мнения заключается в его мотивации, при котором необходимо использовать ссылки на конкретные положения действующего законодательства, коллективный договор (в случае его наличия), соглашения, заключенного на любом из уровней (в случае его (их) наличия), положения трудового договора, уже действующие в организации локальные нормативные акты.

К числу основных форм участия работников в управлении организацией статья 53 Трудового кодекса РФ относит:

* • учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, коллективным договором;
* • проведение представительными органами работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов.

При этом проведение консультаций профсоюза с работодателем может быть необходимым в ходе соблюдения процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Трудовой кодекс РФ регламентирует порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не одинаково. Так, порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов, предусмотренный статьей 372 Трудового кодекса РФ, отличается от порядка учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя, указанного в статье 373 Трудового кодекса РФ. В данном пособии будут рассмотрены случаи дачи выборным органом первичной профсоюзной организации мотивированного мнения работодателю.

**1. Порядок учета мнения выборного органа**

**первичной профсоюзной организации при принятии**

**локальных нормативных актов**

Трудовой кодекс РФ предусматривает определенный перечень локальных нормативных актов, при принятии которых учитывается мнение выборного органа первичной профсоюзной организации:

* **Часть 5 статьи 74** - ввод режима неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях сохранения рабочих мест при угрозе массового увольнения работников;
* **часть 7 статьи 74** - отмена режима неполного рабочего времени ранее срока, на который они были установлены;
* **Часть 2 статьи 81** - установление порядка проведения аттестации (разработка Положения об аттестации);
* **Часть 4 статьи 99** - привлечение к сверхурочным работам помимо перечисленных в статье оснований;
* **Часть 3 статьи 103** - составление графиков сменности;
* **Статья 105** - разделение рабочего дня на части;
* **Часть 3 статьи 112** - размер и порядок выплаты вознаграждения за работу в нерабочий праздничный день;
* **Часть 5 статьи 113** - привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни помимо перечисленных в статье оснований;
* **Часть 2 статьи 116** - установление дополнительных отпусков;
* **Часть 1 статьи 123** - утверждение графика отпусков;
* **Часть 4 статьи 135** - установление системы оплаты труда;
* **Часть 2 статьи 136** - утверждение формы расчетного листка;
* **Часть 3 статьи 147** - установление конкретных размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
* **Часть 2 статьи 153** - конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день;
* **Часть 3 статьи 154** - размеры доплат за работу в ночное время;
* **Статья 159** - определение систем нормирования труда;
* **Статья 162** - введение, замена и пересмотр норм труда;
* **Часть 4 статьи 180** - принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений;
* **Статья 190** - утверждение правил внутреннего трудового распорядка;
* **Часть 3 статьи 196** - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей;
* **Абзац 22 части 2 статьи 212** - разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников;

Также представительный орган принимает, участие:

* в создании комитетов (комиссий) по охране труда - статья 218;
* в осуществлении контроля за соблюдением законодательства об охране труда - статья 219;
* в расследовании несчастных случаев на производстве - статьи 228, 229, 230;
* в осуществлении контроля за соблюдением трудового законодательства - статья 370;
* в образовании комиссий по трудовым спорам - статья 384.

Согласно новой редакции статьи 372 Трудового кодекса РФ случаи, при которых работодатель обязан учесть мнение выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов могут быть предусмотрены не только Трудовым кодексом РФ, но и другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями. До новой редакции статьи 372 Трудового кодекса РФ подобные "дополнительные" случаи можно было также установить в коллективном договоре, несмотря на то, что это не было зафиксировано в названной статье. Такое право возникало у сторон в силу того, что Трудовой кодекс РФ позволяет сторонам социального партнерства быть свободными в выборе вопросов регулирования социально-трудовых отношений при проведении коллективных переговоров и придает большое значение договорному регулированию отношений. Поэтому в коллективном договоре, соглашениях могли быть и ранее предусмотрены дополнительные основания обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов.

При даче мотивированного мнения выборному органу первичной профсоюзной организации нельзя забывать, что вводимое в действие условие (норма) не должно ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством. Иначе, вводимый в действие локальный нормативный акт, равно как и локальный акт, принятый без соблюдения предусмотренного Трудовым кодексом РФ порядка учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников, в соответствии с ч.4 ст.8 Трудового кодекса РФ не подлежит применению. В таком случае к трудовым правоотношениям будут применяться законы и иные нормативные правовые акты.

В соответствии с ч.3 ст.8 Трудового кодекса РФ коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации работников. В этом случае работодатель напрямую зависит от решения выборного органа первичной профсоюзной организации работников, поскольку для принятия распорядительного решения ему необходимо получить на то согласие указанного органа.

Работодатель вправе разрабатывать и принимать локальные нормативные акты.Среди них: Положение об оплате труда, Положение о премировании, Правила внутреннего трудового распорядкаи др. В предусмотренных Трудовым кодексом РФ случаях работодательв соответствии со ст.372 Трудового кодекса РФ перед тем, как принять локальный нормативный акт, должен направить проект принимаемого локального нормативного акта в выборный орган первичной профсоюзной организации,представляющий интересы всех или большинства работников. Вместе с указанным проектом также направляются документы, явившиеся обоснованием принятия проекта локального нормативного акта. Указанное действие работодателя по направлению проекта локального нормативного акта и обоснования по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации для получения мотивированного мнения по проекту локального нормативного акта можно назвать Обращением (Приложение №1), Обращение должно быть зарегистрировано работодателем с указанием исходящего номера и даты. Профсоюзный комитет при получении обращения от работодателя должен также присвоить документу входящий номер и указать дату поступления.

Пятидневный срок, в течение которого выборный орган первичной профсоюзной организации должен направить работодателю мотивированное мнение по проекту локального нормативного акта, исчисляется с момента получения профсоюзным органом направленных работодателем документов.

После получения обращения от работодателя выборный орган первичной профсоюзной организации должен провести заседание*,* на котором будет обсужден вопрос о возможности (невозможности) принятия проекта локального нормативного акта в предложенной редакции (Приложение №2). В соответствии со статьей 372 Трудового кодекса РФ выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее **5 рабочих дней** со дня получения проекта локального нормативного акта должен направить работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме (Приложение № 3).

Если выборный орган первичной профсоюзной организации является коллегиальным, то обсуждение представленного локального нормативного акта и обоснования по нему осуществляется при наличии кворума. Поскольку Трудовой кодекс РФ предполагает в рассматриваемых случаях участие выборного органа первичной профсоюзной организации, то делегирование профсоюзным органом решения данного вопроса одному лицу (председателю профсоюзного комитета) неправомерно. В отдельных случаях члены выборного профсоюзного органа могут поручить председателю составить мотивированное мнение на основании постановления членов комитета профсоюза и направить его работодателю вместе с копией протокола.

При необходимости уточнения каких-либо обстоятельств выборный орган первичной профсоюзной организации вправе обсуждать обращение работодателя с участием его представителей или специалистов, которые принимали участие в разработке проекта локального нормативного акта, его отдельных положений. Указанные лица могут давать объяснения, высказывать предложения, участвовать в обсуждении проекта локального нормативного акта. В этом случае в протоколе заседания выборного органа первичной профсоюзной организации целесообразно указать фамилии и должности, присутствующих со стороны работодателя лиц. В голосовании по повестке дня заседания выборного органа первичной профсоюзной организации представители работодателя и специалисты не участвуют.

В соответствии с частью 3 статьи 372 Трудового кодекса РФ 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 согласитьсяс ним либо обязанв течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников с целью достижения взаимоприемлемого решения. Таким образом, законодатель дает право выборному органу первичной профсоюзной организации выработать новую редакцию проекта локального нормативного акта, указать обоснования принятия такого решения и именно его направить работодателю. Напоминаем, если в Трудовом кодексе РФ не указано, что срок, исчисляется в рабочих днях, он исчисляется в календарных днях.

В том случае, если работодатель согласен с предложенной редакцией проекта локального нормативного акта, на этом обсуждение указанного проекта заканчивается, и работодатель утверждает локальный нормативный акт в предложенной выборным органом первичной профсоюзной организации редакции (напоминаем, что это не обязанность, а право работодателя).

Обращаем внимание, что в соответствии с Трудовым кодексом РФ от выборного органа первичной профсоюзной организации требуется письменное мотивированное мнение.Это означает, что не только мнение, но и его письменно изложенная мотивировка должны быть направлены работодателю.

При обосновании своего мнения выборному органу первичной профсоюзной организации необходимо ссылаться на положения действующего законодательства, коллективный договор, соглашения, положения трудовых договоров, заключенных с работниками, положения действующих у работодателя локальных нормативных правовых актов. Именно мотивация, то есть обоснование принятого выборным органом первичной профсоюзной организации решения, станет предметом дополнительных консультаций с работодателем.

Трудовой кодекс РФ не оговаривает, каким образом проводятся дополнительные консультации. Стороны должны самостоятельно определить порядок проведения дополнительных консультаций в целях достижения взаимоприемлемого решения. Как вариант, для проведения консультаций можно сформировать комиссию (группу). От работодателя представители назначаются соответствующим приказом работодателя, от выборного органа первичной профсоюзной организации - в соответствии с решением выборного органа первичной профсоюзной организации. Поскольку проведение дополнительных консультаций в силу статьи 372 Трудового кодекса РФ является обязанностью работодателя, выборный орган первичной профсоюзной организации, предвидя это, в протоколе заседания профсоюзного комитета по обсуждению обращения от работодателя может сразу делегировать для проведения дополнительных консультаций в состав комиссии (группы) своих представителей. Такой вариант будет действовать в том случае, если совместный орган будет сформирован оперативно, поскольку Кодекс не отводит на его формирование отдельного времени. Он должен быть сформирован в рамках трех дней, которые предусмотрены законодательством на проведение дополнительных консультаций. Представляется, что на практике проведение дополнительных консультаций по предлагаемой схеме будет затруднено.

Более целесообразно отведенное законодательством на переговоры время посвятить непосредственно консультациям сторон для достижения единого мнения, а не формированию единого органа. Поэтому количественное соотношение сторон, представителей для участия в консультациях, порядок проведения консультаций стороны имеют право определить самостоятельно без формирования комиссии (группы). Предлагаемый вариант уже успешно используется на практике.

Результатом дополнительных консультаций может быть:

* согласие работодателя с предложением, сформулированным выборным органом первичной профсоюзной организации (как полностью, так и в какой-либо части);
* согласие выборного органа первичной профсоюзной организации с мнением работодателя (как полностью, так и в какой-либо части);
* нахождение компромисса между сторонами, то есть достижение взаимоприемлемого решения. В ряде случаев это достигается путем формулирования представителями работников и работодателя новой редакции положений локального нормативного акта;
* не достижение согласия.

При не достижении согласия в ходе проведения дополнительных консультаций, возникшие разногласия оформляются протоколом. После составления и подписания указанного протокола работодатель имеет право принять локальный нормативный акт в первоначальной редакции. Если выборный орган первичной профсоюзной организации убежден в нарушении норм действующего законодательства, то он вправе обжаловать решение работодателя о введении в действие локального нормативного акта в Государственную инспекцию труда или суд.

Нарушение норм действующего законодательства может быть выражено в следующем:

* положения локального акта противоречат трудовому законодательству;
* положения локального акта ухудшают положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями;
* была нарушена процедура разработки локального нормативного акта или его принятия.

Согласно части 5 статьи 372 Трудового кодекса РФ Государственная инспекция трудапри 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.

**2. Порядок учета мотивированного мнения выборного органа**

**первичной профсоюзной организации при расторжении**

**трудового договора по инициативе работодателя**

Работодатель обязан запросить мнение выборного органа первичной профсоюзной организации при увольнении работников - членов профессионального союза по следующим основаниям:

* пункт 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ - сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;
* пункт 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
* пункт 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Запрос мнения выборного органа первичной профсоюзной организации может быть выражен в форме обращения (Приложение №4).

При принятии решений о расторжении трудового договора по одному из указанных выше оснований работодатель обязан направить в соответствующий выборный орган первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Рассмотрим процедуру дачи мотивированного мнения при увольнении по сокращению численности или штата работников. Практика показывает, что работодатели не всегда направляют в выборный орган первичной профсоюзной организации все необходимые копии документов, являющиеся основанием для принятия решения о сокращении численности или штата работников, а именно, не направляют приказ, на основании которого принято решение об увольнении работников по данному основанию (п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ). Работодатели ошибочно полагают, что поскольку данный приказ является административным и не имеет прямого отношения к работникам, их трудовым правам, то его и незачем направлять в выборный орган первичной профсоюзной организации. Но вместе с тем, именно в этом приказе должны быть указаны конкретные причины, послужившие основанием для принятия решения о сокращении численности (штата) работников.

При увольнении по этому основанию в выборный орган первичной профсоюзной организации также необходимо представить:

* штатное расписание, действующее на момент принятия решения о сокращении численности или штата работников;
* проект нового штатного расписания;
* копию письменного уведомления работника о предстоящем сокращении его должности;
* доказательства того, что работнику предлагался перевод на другие вакантные должности в данной организации в соответствии со ст.180 Трудового кодекса РФ, от которых работник письменно отказался;
* доказательства отсутствия у работника преимущественного права на оставление на работе в соответствии со ст.179 Трудового кодекса РФ;
* копию уведомления органов службы занятости (п.2 ст.25 ФЗ "О занятости населения в Российской Федерации" от 19.04.1991г. №1032-1 с изменениями от 27 июля 2010г.)

Согласно ч.2 ст.373 Трудового кодекса РФ выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает вопрос о правомерности (неправомерности), возможности (невозможности) принятия работодателем решения об увольнении и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме (Приложение № 5,6).

Для того, чтобы выборный орган первичной профсоюзной организации дал мотивированное мнение, ему необходимо владеть всей информацией по конкретному вопросу. В противном случае у него не будет возможности **мотивировать** свое мнение. В случаях, когда выборный орган первичной профсоюзной организации не может мотивировать свое мнение, потому что не обладает полной информацией по рассматриваемому вопросу, он должен направить на имя работодателя письмо (ответ на обращение работодателя) и указать в нем, по каким причинам не представляется возможным выразить согласие (несогласие) с принимаемым работодателем решением (напоминаем, что согласно ч.2 ст.373 Трудового кодекса РФ работодатель не учитывает мнение, не представленное в семидневный срок).

В случае, если выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в соответствии со ст.373 ТК РФ в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

При не достижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении 10 рабочих дней со дня направления в выборный орган первичной профсоюзной организации проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение по своему усмотрению. Данное решение может быть обжаловано в Государственную инспекцию труда или суд. С введением Трудового кодекса РФ в действие у Государственной инспекции труда появились полномочия по восстановлению работника на работе в случае неправомерного увольнения. Согласно части 3 статьи 373 ТК РФ Государственная инспекция труда в течение 10 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. В случае несогласия работодателя с предписанием Государственной инспекции труда, он имеет возможность обжаловать его в суд.

Трудовой кодекс РФ не регламентирует, кто может обратиться в Государственную инспекцию трудав случае несогласия с решением работодателя. Представляется справедливым, что право на такое обращение имеют как работники, так и выборный орган первичной профсоюзной организации. В суд могут обратиться как работник, так и представляющий его интересы выборный орган первичной профсоюзной организации (ч. 4 ст. 373 ТК РФ).

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа (ч.5 ст. 373 ТК РФ). Раньше на практике возникали вопросы о прерывании этого срока по каким-либо причинам, поскольку в Трудовом кодексе РФ не было никаких уточнений на этот счет. В настоящее время, ч.5 ст.373 ТК РФ дополнена текстом следующего содержания: "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)"*.* Таким образом, законодательно предусмотрена возможность прерывания этого срока - 1 месяц - на соответствующее количество дней отсутствия работника на работе. Подобное нововведение позволит избежать повторного обращения работодателя в выборный орган первичной профсоюзной организации за дачей мотивированного мнения по вопросу увольнения работника.

В случае, если на увольнение работника - не освобожденного председателя Профсоюзного комитета или его заместителей - дано согласие вышестоящего выборного профсоюзного органа в соответствии со ст.374 Трудового кодекса РФ, увольнение также может быть произведено не позднее одного месяца со дня получения согласия на увольнение вышестоящего выборного профсоюзного органа. В течение указанного срока не засчитываются периоды, указанные в ч.5 ст.373 Трудового кодекса РФ. Здесь необходимо помнить, что согласно ст. 374 ТК РФ увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 части первой статьи 81 ТК РФ предусматривает предварительное согласие соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. Однако увольнение по п.5 части первой ст. 81 ТК РФ ранее предусматривающее предварительное согласие соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа признано Определением Конституционного Суда от 3 ноября 2009г. №1369-О-П недействующим и не подлежащим применению.

В соответствии с частью 2 пункта 24 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004г № 2, решая вопрос о законности увольнения в тех случаях, когда оно произведено с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (статья 374 Трудового кодекса РФ), необходимо иметь в виду, что работодатель должен представить доказательства того, что профсоюзный орган дал согласие по тем основаниям, которые были указаны работодателем при обращении в профсоюзный орган, а затем в приказе об увольнении. При этом если вышестоящий выборный профсоюзный орган не дал своего согласия на увольнение руководителя (его заместителей) выборного профсоюзного коллегиального органа организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), то работодатель не имеет права произвести увольнение указанных выше работников. В этом заключается, предусмотренная статьей 374 Трудового кодекса РФ гарантия не освобожденным от основной работы представителям первичной профсоюзной организации. При этом нельзя забывать, что получению согласия на увольнение должна предшествовать обязанность работодателя по обращению в выборный орган первичной профсоюзной организации, действующей у работодателя, за получением по вопросу увольнения мотивированного мнения.

Работодатель обязан предварительно (до издания приказа) получить согласие соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа на расторжение трудового договора с работником и (или) соответствующее мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации. В противном случае, как поясняет пункт 26 постановления Пленума Верховного суда РФ, увольнение работника является незаконным и он подлежит восстановлению на работе.

В то же время работники не должны злоупотреблять своими правами. Так, согласно пункту 27 постановления Пленума Верховного Суда РФ, недопустимо сокрытие работником временной нетрудоспособности на время его увольнения с работы либо того обстоятельства, что работник является членом профессионального союза или руководителем (его заместителем) выборного профсоюзного коллегиального органа организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденным от основной работы, когда решение вопроса об увольнении должно производиться с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа организации либо соответственно с предварительного согласия **вышестоящего выборного профсоюзного органа. В случае установления судом злоупотребления работником правом суд может отказать работнику в удовлетворении его иска о восстановлении на работе, поскольку в указанном случае работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника.**

|  |
| --- |
| **Примерные образцы документов о получении мотивированного мнения профсоюзного органа при принятии локальных нормативных актов**  |
|                                                                                                                **Приложение 1**

|  |
| --- |
|   Дата и исходящий  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_номер документа \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_                                            *(наименование выборного органа первичной профсоюзной организации)***ОБРАЩЕНИЕ****О даче мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 372 Трудового кодекса РФ**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ направляет  *(наименование организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения)*проект \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (*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.  Полномочныйпредставительработодателя \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ *(подпись) (фамилия и инициалы)****Примечание: обращение печатается на фирменном бланке организации и должно регистрироваться с указанием исходящего номера и даты.***   |

|  |
| --- |
|  **Приложение 2** |
|

|  |
| --- |
| Дата и исходящий  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_номер документа \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ *(наименование организации)*                     \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*(должность, Ф.И.О.,**представителя работодателя)* **ВЫПИСКА ИЗ РЕШЕНИЯ**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*(наименование выборного органа профсоюзной организации)***О мотивированном мнении по вопросу принятия** **работодателем локального нормативного акта****\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**(*наименование проекта локального нормативного акта)*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ рассмотрел полномочным составом Обращение*(наименование выборного профоргана)*работодателя № \_\_\_\_\_\_ от «\_\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2011 г.по проекту \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ *(наименование проекта локального нормативного акта)*обоснование по нему и документы, подтверждающие необходимость и законность принятия нормативного акта работодателя.На заседании «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2011г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_                                                                                   *(наименование выборного профоргана)*на основании статей 371, 372 Трудового кодекса РФ проверено соблюдение работодателем норм, предусмотренных ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, условий коллективного договора и соглашений при подготовке проекта \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ и**(***наименование проекта локального нормативного акта работодателя)*утверждено следующее мотивированное мнение:   |
| **Приложение 3** **МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*(наименование выборной профорганизации)*по проекту\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  *(наименование проекта локального нормативного акта)*Представленный работодателем проект\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*(наименование проекта локального нормативного акта)*и приложенные к нему документы, подтверждающие (не подтверждающие) правомерность его принятия соответствует (не соответствует) требованиям, установленным статьями \_\_\_\_\_\_\_\_\_ Трудового кодекса РФ, статьями \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ иного федерального закона и 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 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*(наименование профоргана)*считает возможным (невозможным) принятие работодателем\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*(наименование проекта локального нормативного акта)**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 профорганизации.*Председательпервичнойпрофорганизации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(*подпись, печать)  (Ф.И.О.)*Мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ *(наименование профоргана)*от « \_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2011 г.  Получил(а)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ *(Ф.И.О. представителя работодателя)* «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2011г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*(подпись)* |

 |

  |

|  |
| --- |
| **Примерные образцы документов о получении мотивированного мнения профсоюзного органа при расторжении трудового договора по инициативе работодателя**  |
|

|  |
| --- |
|  **Приложение 4** |
|   |
| Дата и исходящий  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_номер документа \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_                                  *(наименование выборного органа                                                                                                                       первичной профсоюзной организации)***ОБРАЩЕНИЕ****О даче мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса РФ**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*(наименование организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения)*направляет проект приказа о расторжении трудового договора с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*(Ф.И.О. работника полностью, должность, профессия, управление, цех, иное подразделение или место работы увольняемого работника)*в соответствии с (п.2,3,5) статьи 81 Трудового кодекса РФ и обоснование по нему с приложением следующих документов:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**(перечисляются все прикладываемые документы, служащие основанием для правомерности издания приказа, распоряжения)*Прошу в течение **семи рабочих дней** направить в письменной форме мотивированное мнение по проекту данного акта (приказа, распоряжения).Приложение на \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ листах.Полномочныйпредставительработодателя \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  *(подпись) (фамилия и инициалы)****Примечание: обращение печатается на фирменном бланке организации и должно регистрироваться с указанием исходящего номера и даты.***  |
|  **Приложение 5** |
| Дата и исходящий  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_номер документа \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_                                                                                             *(наименование организации)*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ *(должность, Ф.И.О.,* *представителя работодателя)***ВЫПИСКА ИЗ РЕШЕНИЯ**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*(наименование выборного органа профсоюзной организации)*о проекте мотивированного мнении по вопросу принятия работодателем \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*(наименование проекта приказа (распоряжения) работодателя)*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ рассмотрел полномочным составом *(наименование органа первичной профорганизации*) обращение № \_\_\_\_ от «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2011 г. по проекту \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*(наименование проекта приказа (распоряжения) работодателя)*обоснование по нему и документы, подтверждающие законность его издания работодателем. На заседании «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2011 г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  *(наименование профоргана)* на основании статей 371, 373 Трудового кодекса 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, управление, цех,**иное подразделение или место работы увольняемого работника)*в соответствии с (п.2,3,5) статьи 81 Трудового кодекса РФ утверждено следующее мотивированное мнение: |

|  |
| --- |
| **Приложение6** |
| **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, управление, цех, иное подразделение или место работы увольняемого работника)*в соответствии с (п.2,3,5) статьи 81 Трудового кодекса 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 и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, регулирующих 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 подразделении), индивидуального предпринимателя, не учтенные работодателем при подготовке проекта приказа (распоряжения) о расторжении трудового договора с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*(Ф.И.О. работника полностью, должность, профессия, управление, цех, иное подразделение или место**работы увольняемого работника)* На основании изложенного \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*(наименование профоргана)*считает возможным (невозможным) принятие работодателем решения об издании приказа (распоряжения) о расторжении трудового договора с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*(Ф.И.О. работника полностью, должность, профессия, управление, цех, иное подразделение или место работы увольняемого работника)*в соответствии с (п.2,3,5) статьи 81 Трудового кодекса РФ.Председательпрофоргана \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ *(подпись, печать) (Ф.И.О.)*Мотивированное мнение профоргана \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ от«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2011 г. получил(а) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  *(Ф.И.О. представителя работодателя)*  «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2011 г.  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (*подпись* |

 |

Методическое пособие составлено правовым инспектором труда Лазаревой Л.Ф.