



**ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ  
РАБОТНИКОВ АВТОМОБИЛЬНОГО ТРАНСПОРТА И  
ДОРОЖНОГО ХОЗЯЙСТВА**

**Общественная организация  
Свердловская территориальная организация**

**МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ**

в помощь председателю первичной профсоюзной организации

**«УЧЕТ МОТИВИРОВАННОГО МНЕНИЯ ВЫБОРНОГО  
ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА»**

**(Порядок и оформление)**

г. Екатеринбург, 2017 г.

## **I. 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 ТК РФ - 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 ТК РФ - установление порядка проведения аттестации (разработка Положения об аттестации);
- Часть 4 статьи 99 ТК РФ - привлечение к сверхурочным работам помимо перечисленных в статье оснований;
- Часть 3 статьи 103 ТК РФ - составление графиков сменности;
- Статья 105 ТК РФ - разделение рабочего дня на части;
- Часть 3 статьи 112 ТК РФ - размер и порядок выплаты вознаграждения за работу в нерабочий праздничный день;
- Часть 5 статьи 113 ТК РФ - привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни помимо перечисленных в статье оснований;
- Часть 2 статьи 116 ТК РФ - установление дополнительных отпусков;
- Часть 1 статьи 123 ТК РФ - утверждение графика отпусков;
- Часть 4 статьи 135 ТК РФ - установление системы оплаты труда;
- Часть 2 статьи 136 ТК РФ - утверждение формы расчетного листка;
- Часть 3 статьи 147 ТК РФ - установление конкретных размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- Часть 2 статьи 153 ТК РФ — конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день;
- Часть 3 статьи 154 ТК РФ - размеры доплат за работу в ночное время;
- Статья 159 ТК РФ - определение систем нормирования труда;
- Статья 162 ТК РФ - введение, замена и пересмотр норм труда;
- Часть 4 статьи 180 ТК РФ - принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений;
- Статья 190 ТК РФ - утверждение правил внутреннего трудового распорядка;
- Часть 3 статьи 196 ТК РФ - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей;

- Абзац 22 части 2 статьи 212 ТК РФ - разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников;
- Часть 2 статьи 299 ТК РФ - увеличение продолжительности вахты до трех месяцев;
- Статья 301 ТК РФ - утверждение графика работы при вахтовом методе;
- Часть 4 статьи 302 ТК РФ - установление надбавки за вахтовый метод работы у работодателей, не относящихся к бюджетной сфере;
- Часть 8 статьи 325 ТК РФ - размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа при использовании отпуска работниками у работодателей Крайнего Севера, не относящихся к бюджетной сфере;
- Часть 5 статьи 326 ТК РФ - размер, условия и порядок компенсации расходов, связанных с переездом работников у работодателей Крайнего Севера, не относящихся к бюджетной сфере.

***Также представительный орган принимает участие:***

- в создании комитетов (комиссий) по охране труда - статья 218 ТК РФ;
- в осуществлении контроля за соблюдением законодательства об охране труда - статья 219 ТК РФ;
- в расследовании несчастных случаев на производстве - статьи 228, 229, 229, 230 ТК РФ;
- в осуществлении контроля за соблюдением трудового законодательства - статья 370 ТК РФ;
- в образовании комиссий по трудовым спорам - статья 384 ТК РФ. В соответствии со ст. 372 ТК 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.** *Такое право возникло 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.*

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.*** Это может быть **Положение об оплате труда, Положение о премировании, Правила внутреннего трудового распорядка и др.**

В предусмотренных Трудовым кодексом РФ случаях работодатель в 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 Запрос (Приложение № 1). Запрос должен быть зарегистрирован работодателем с указанием исходящего номера и даты.

Если работодатель не ставит отметку о приеме документа, то следует отправлять заказным письмом (можно экспресс-почтой, если срочно) с обязательным сохранением квитанции.

Профсоюзный комитет при получении Запроса 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 про-

екта локального нормативного акта в предложенной редакции (Приложение № 2, 3). В соответствии со статьей 372 Трудового кодекса РФ выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее **пяти рабочих дней** со дня получения проекта локального нормативного акта должен направить работодателю **мотивированное мнение по проекту в письменной форме**.

Если выборный орган первичной профсоюзной организации является коллегиальным, то обсуждение представленного локального нормативного акта и обоснования по нему осуществляется при наличии кворума.

При необходимости уточнения каких-либо обстоятельств выборный орган первичной профсоюзной организации вправе обсуждать Запрос работодателя с участием его представителей или специалистов, которые принимали участие в разработке проекта локально 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 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. **Таким образом, законодатель дает право выборному органу первичной профсоюзной организации выработать новую редакцию проекта локального нормативного акта, указать обоснования принятия такого решения и именно ее 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 принято 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 выборного органа 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 (Приложение № 4). 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 локального нормативного акта в действие в Государственную инспекцию труда или суд. Выборный орган первичной профсоюзной организации также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ. В случае, если введенный в действие локальный нормативный акт нарушает права и законные интересы работника (работников), он (они) также имеют право обжаловать локальный нормативный акт 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 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.**

На практике встречаются случаи, когда работодатель чуть ли не еженедельно разрабатывает проекты локальных нормативных актов, требующих при своем принятии учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В свою очередь, профсоюзный комитет не имеет реальной возможности собираться с такой периодичностью. Стороны договариваются о введении локального нормативного акта в действие, а вопрос о его согласовании выносится профсоюзным комитетом на очередное заседание уже после введения в действие указанного локального акта. Безусловно, данный подход к введению в действие локального нормативного акта неправомерен. **Поскольку Трудовой кодекс РФ требует обязательного учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации по проекту локального нормативного акта, то введение его в действие без соблюдения предусмотренной законодательством процедуры, будет означать нарушение действующего законодательства.** Более того, теряется смысл самого участия выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии работодателем определенных решений.

## **II. 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 профсоюза по следующим основаниям (Приложение № 5):

- 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.

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.

Как показывает сложившаяся практика применения п.2 ч.1 ст.81 Трудового кодекса РФ, 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. 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 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 19.04.1991 г. № 1032-1 (ред. от 01.05.2017)).

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 № 6, 7). Если работодатель запросил мотивированное мнение профсоюза позднее чем за десять рабочих дней (*с учетом еще 3-х дней по ч.3 ст. 373*) до расторжения трудового договора, то увольнение может быть признано незаконным, т.к. работодатель не оставил профсоюзу установленного срока для ответа.

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 (Приложение № 8). Напоминаем, что согласно ч.2 ст.373 Трудового кодекса **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 Трудового кодекса 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.

В случае неправомерного увольнения Государственная инспекция труда имеет полномочия по восстановлению работника на работе. Согласно части 3 статьи 373 Трудового кодекса 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 труда в случае несогласия с решением работодателя. Представляется справедливым, что право на такое обращение имеют как работники, так и выборный орган первичной профсоюзной организации. В суд в соответствии с частью 4 статьи 373 Трудового кодекса РФ могут обратиться как работник, так и представляющий его интересы выборный орган первичной профсоюзной организации.

Работодатель в соответствии с частью 5 статьи 373 Трудового кодекса РФ имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со

дня получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа. В соответствии с частью 5 статьи 373 Трудового кодекса РФ 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. Это позволяет 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.

В соответствии с частью 2 пункта 24 постановления Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами норм Трудового кодекса Российской Федерации» № 2 от 17.03.2004, 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, 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 «О применении судами норм Трудового кодекса Российской Федерации» № 2 от 17.03.2004 , 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 «О применении судами норм Трудового кодекса Российской Федерации» № 2 от 17.03.2004, 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.

## Приложение № 1

"\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

В профсоюзный комитет

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
(наименование выборного органа первичной профсоюзной организации)

№ \_\_\_\_\_

Запрос  
мотивированного мнения первичной профсоюзной организации

в соответствии со ст. 372 ТК РФ

\_\_\_\_\_  
(наименование организации – работодателя (представителя работодателя))

просит высказать свое мотивированное мнение по проекту локального нормативного акта

\_\_\_\_\_  
(наименование локального нормативного акта)

Принятие указанного локального нормативного акта продиктовано необходимостью совершенствования организационной структуры организации, повышения производительности труда и эффективности производства. Выписка из решения Правления и заключение экономической службы прилагаются. Приложения на \_\_\_ листах.

Прошу в течение пяти рабочих дней направить свое мотивированное мнение по данному проекту локального нормативного акта в письменной форме полномочному представителю работодателя \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.)

Начальник \_\_\_\_\_

(расшифровка подписи)

Кому \_\_\_\_\_  
(должность, Ф.И.О. руководителя организации, наименование организации)

**ВЫПИСКА ИЗ РЕШЕНИЯ**

\_\_\_\_\_ (наименование выборного профоргана профсоюзной организации)

№ \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (дата)

О мотивированном мнении по вопросу принятия

\_\_\_\_\_ (наименование проекта локального нормативного акта работодателя)

\_\_\_\_\_ рассмотрел полномочным составом

\_\_\_\_\_ (наименование профоргана)

обращение работодателя от " \_\_ " \_\_\_\_\_ 201\_ г. № \_\_ по проекту

\_\_\_\_\_ и обоснование к нему,

\_\_\_\_\_ (наименование локального нормативного акта работодателя)

документы, подтверждающие необходимость и законность издания данного нормативного акта работодателем.

На заседании \_\_\_\_\_ (наименование профоргана)

" \_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. на основании ст. ст. 371, 372 ТК РФ проверено соблюдение работодателем норм, предусмотренных ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, коллективным договором, при подготовке проекта \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (наименование локального нормативного акта работодателя)

и утверждено следующее мотивированное мнение:

**МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ**

\_\_\_\_\_ (наименование выборной профорганизации)

по проекту \_\_\_\_\_ (наименование локального нормативного акта работодателя)

Работодателем представлен проект \_\_\_\_\_, (наименование локального нормативного акта)

К нему приложены документы подтверждающие (не подтверждающие) правомерность его принятия.

Проект соответствует (не соответствует) требованиям, установленным ст. \_\_\_\_ ТК РФ, ст. \_\_\_\_ Федерального закона от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ г. № \_\_\_\_\_, пунктам \_\_\_\_ соглашения, пунктам \_\_\_\_ коллективного договора, не нарушает (нарушает) условий индивидуальных трудовых договоров работников организации. Замечания и дополнения к проекту состоят <\*> в следующем:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
(перечислить замечания к содержанию, срокам введения, предлагаемым изменениям и т.д.)

На основании изложенного \_\_\_\_\_  
(наименование профоргана)  
считает возможным (невозможным) принятие работодателем \_\_\_\_\_  
(наименование локального нормативного акта)

Председатель  
первичной профсоюзной организации \_\_\_\_\_  
(подпись) (расшифровка подписи)

М.П.

Мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации \_\_\_\_\_  
(наименование выборного органа)

от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201 г. получил \_\_\_\_\_  
(подпись работодателя) (расшифровка подписи)

" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 201 г.

-----  
<\*> *Формулировки могут быть такие:*

*"Профсоюзный комитет согласен с проектом инструкции по охране труда для водителя автобуса.*

*Профсоюзный комитет считает, что в локальный нормативный акт, регулирующий передачу персональных данных работников, необходимо внести изменение: в \_\_\_\_\_ исключить подразделения, которые не осуществляют работу с персоналом.*

*Профсоюзный комитет не согласен с проектом положения, предусматривающим организацию работ на оздоровительной базе вахтовым методом. Это не соответствует Положению о вахтовом методе организации работ от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_, так как перечень предприятий, организаций и объектов, на которых может применяться вахтовый метод, не содержит оздоровительных баз и подобных организаций".*

Образец заполнения Протокола мотивированного мнения  
на проект Положения об аттестации работников

**ВЫПИСКА ИЗ РЕШЕНИЯ**  
**комитета первичной профсоюзной организации**  
**ООО «Автотранспортное предприятие»**  
(наименование организации)

г. Екатеринбург

15 мая 2017 года

**О мотивированном мнении профсоюзного комитета ООО «Автотранспортное  
предприятие» по проекту**  
**Положения об аттестации работников ООО «Автотранспортное предприятие»**

Профком ППО ООО «АТП» рассмотрел полномочным составом обращение работодателя от "12" мая 2017 г. № 123 по проекту Положения об аттестации работников ООО «АТП» и обоснование к нему, документы, подтверждающие необходимость и законность издания данного нормативного акта работодателем.

На заседании ППО ООО «АТП» "15" мая 2017 г. на основании ст. ст. 371, 372 ТК РФ проверено соблюдение работодателем норм, предусмотренных ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, коллективным договором, при подготовке проекта Положения об аттестации работников ООО «АТП», и утверждено следующее мотивированное мнение:

- Ни самого понятия аттестации, ни принципов, ни порядка ее проведения Трудовой кодекс РФ не устанавливает. Тем не менее, на практике довольно широко используется данный способ выявления уровня профессиональной подготовленности работников и соответствия их занимаемой должности или выполняемой работе.

Правовой основой для проведения работодателями аттестации работников в настоящее время служат постановление Совета Министров СССР от 26 июля 1973 года № 531 «О введении аттестации руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи». И принятое в соответствии с ним Положение о порядке проведения аттестации руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи, утвержденное постановлением ГКНТ СССР и Госкомтруда СССР от 5 октября 1973 года № 470/26734, а также специальные положения о порядке проведения аттестации отдельных категорий работников, утвержденные соответствующими нормативными правовыми актами.

Следует отметить, что указанные нормативные правовые акты действуют в части, не противоречащей Трудовому кодексу РФ, и используются для проведения аттестации большинства специалистов организаций независимо от форм собственности.

Вместе с тем Приказ Минтранса РФ от 28.09.2015n 287 "Об утверждении профессиональных и квалификационных требований к работникам юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, осуществляющих перевозки автомобильным транспортом и городским наземным электрическим транспортом" устанавливает исчерпывающие квалификационные требования к водителям и иным работникам, чья деятельность связана с движением транспортных средств.

Данный приказ носит характер нормативного правового акта и подлежит обязательному применению для всех работодателей, осуществляющих деятельность в данной отрасли в части оценки профессиональной квалификации отдельных категорий работников.

В проекте Положения указано, что основными задачами аттестации работников являются:

- определение уровня профессиональной подготовки каждого работника, оценка его профессиональной деятельности,
- определение соответствия каждого работника занимаемой должности,
- улучшение подбора и расстановки кадров,
- определение необходимости повышения квалификации работников,
- стимулирование работников к повышению квалификации, улучшению качества и эффективности работы.

Следовательно, оценка уровня профессиональной подготовки водителей и иных работников, чья деятельность связана с движением транспортных средств, должна происходить на основании этого НПА, поскольку иным способом определить данные критерии невозможно.

Вместе с тем в п. 2.4. проекта Положения в состав материалов по каждому работнику входят лишь:

- должностная инструкция Работника,
- характеристика непосредственного руководителя на работника,
- данные опроса общественного мнения.

То есть оценка уровня профессиональной подготовки водителей и иных работников (основная цель проведения аттестации) в данном случае не производится.

Профком ППО ООО «АТП» усматривает в этом возможность дискриминации работников по различным основаниям со стороны работодателя.

Кроме того, подмена нормативного правового акта (приказа Минтранса России) локальным нормативным актом (должностной инструкцией) является грубым нарушением действующего законодательства, и профсоюз усматривает в этом ущемление прав работников отдельных профессий.

Поскольку указанные выше нормативные правовые акты, регламентирующие порядок проведения аттестации руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи не признаны утратившими силу, необ-

ходимо определить круг работников, подлежащих аттестации, в соответствии с эти-ми НПА.

Профком ППО ООО «АТП» считает, что проект приказа нуждается в доработке с учётом высказанных замечаний и устранении противоречий норм проекта Положения действующему трудовому законодательству.

**Профком ППО ООО «АТП» Постановил:**

1. Отказать в согласовании проекта Положения об аттестации работников ООО «АТП» в настоящей редакции.

2. Рекомендовать работодателю устранить противоречие норм проекта Положения об аттестации работников ООО «АТП» действующему трудовому законодательству.

**Результаты голосования:**

За данное Постановление проголосовали - 7; Воздержались – 0;

Против - 0.

Копию данного Протокола заседания Профкома ППО ООО «АТП» в администрацию ООО «АТП» направить до 18 мая 2017 г. в приемную директора.

Председатель ППО \_\_\_\_\_ Иванов С.И.

**ПРОТОКОЛ**  
**разногласий, составленный по результатам дополнительных**  
**консультаций по проекту приказа**  
**«О работе в нерабочий праздничный день 01 мая 2017 года»**

18 апреля 2017 г.

г. Екатеринбург

№ п/п	Номер пункта проекта документа	Редакция работодателя	Редакция профсоюзного комитета	Принятая редакция
1.	3.	«Предоставить работникам указанным в пункте 1 Приказа, день отдыха по их желанию»	«Оплатить работникам, указанным в пункте 1 Приказа, работу 01 мая 2017 года не менее чем в двойном размере или по их желанию предоставить им другой день отдыха»	«Оплатить работникам, указанным в пункте 1 Приказа, работу 01 мая 2017 года не менее чем в двойном размере или по их желанию предоставить им другой день отдыха»

От работодателя \_\_\_\_\_  
 (личная подпись)

А.А. Иванов

От профсоюзного комитета \_\_\_\_\_  
 (личная подпись)

И.И. Антонов

*Примечание:*

*В приведенном примере работодатель согласился с мнением выборного профсоюзного органа. При не достижении согласия графа «принятая редакция» будет отсутствовать. В этом случае, после таблицы целесообразно указать, что в ходе дополнительных консультаций единое мнение достигнуто не было и работодатель принимает локальный нормативный акт в первоначальной редакции.*

## Приложение № 5

Сопроводительное письмо об учете мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора с членом Профсоюза (образец заполнения)

"\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

В профсоюзный комитет

\_\_\_\_\_  
(наименование выборного органа первичной профсоюзной организации)

№ \_\_\_\_\_

Об увольнении \_\_\_\_\_  
(должность, ФИО)

в связи с несоответствием занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации

В соответствии с приказом от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_ была проведена аттестация работников \_\_\_\_\_.  
(наименование подразделения)

Согласно протоколу аттестационной комиссии от \_\_\_\_\_ 201\_\_ г. № \_\_\_\_ (должность) ФИО был признан несоответствующим занимаемой должности. ФИО была предложена вакантная должность (наименование предложенной должности), соответствующая его квалификации. От перевода на данную должность ФИО отказался.

В соответствии со ст. 373 ТК РФ прошу рассмотреть приложенные документы и дать мотивированное мнение о возможном расторжении трудового договора с (должность) ФИО на основании п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (несоответствие занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации).

Приложение:

Копия приказа о проведении аттестации на 1 л. в 1 экз.

Копия протокола аттестационной комиссии от \_\_\_\_ 201\_\_ г. № \_\_ на 3 л. в 1 экз.

Копия предложения о переводе на должность (наименование) с отказом от \_\_\_\_ 201\_\_ г. № \_\_ на 1 л. в 1 экз.

Проект приказа о расторжении трудового договора с (должность) ФИО на 1 л. в 1 экз.

Начальник \_\_\_\_\_

**Образец заполнения мотивированного мнения первичной профсоюзной организации**

Исх. № \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ 201\_\_ г.

Начальнику

\_\_\_\_\_  
(наименование подразделения)

ФИО

**Уважаемый \_\_\_\_\_,**

В ответ на Ваш запрос от \_\_\_\_.\_\_\_\_.201\_\_ г. № \_\_\_\_ о даче мотивированного мнения комитет первичной профсоюзной организации \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ сообщает о том, что \_\_\_\_.\_\_\_\_.201\_\_ г. на своем  
(наименование организации)

заседании при наличии кворума рассмотрел указанный запрос и сформировал свое мнение, мотивы которого излагаются в прилагаемой Выписке из решения профсоюзного комитета.

**Приложение:**

Выписка из решения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации \_\_\_\_\_.  
(наименование организации)

**Председатель ППО**

\_\_\_\_\_  
(наименование первичной профсоюзной организации)

**ФИО**

\_\_\_\_\_  
(подпись)

## Приложение № 7

### Образец мотивированного мнения

#### ВЫПИСКА ИЗ РЕШЕНИЯ комитета первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ (наименование организации)

о мотивированном мнении по проекту приказа (распоряжения) о расторжении трудового договора с (должность) \_\_\_\_\_ (ФИО) «\_\_» \_\_\_\_\_ 201\_\_ г. по п. 2 ч.1 ст. 81 ТК РФ.

Комитет первичной профсоюзной организации \_\_\_\_\_ (наименование организации)

рассмотрел полномочным составом обращение № \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 201\_\_ г. по проекту приказа (распоряжения) о расторжении трудового договора с (должность) \_\_\_\_\_ (ФИО) \_\_\_\_\_ 201\_\_ г. по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, обоснование и копии документов\*:

1. Копия приказа о сокращении штата (численности);
2. Копии штатных расписаний (действовавшее до сокращения и новое);
3. Копия предупреждения (уведомления) о предстоящем увольнении по п.2 ч.1 ст. 81 ТК РФ с предложением вакантных должностей;
4. Копия протокола заседания Комиссии по сокращению и заключения Комиссии о наличии (отсутствии) у работников преимущественного права оставления на работе;
5. Согласие работника на досрочное расторжение трудового договора;
6. Иные документы, подтверждающие законность его издания работодателем.

На заседании комитета первичной профсоюзной организации \_\_\_\_\_ " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 201\_\_ г. на основании статей

(наименование организации) 82, 371, 373 ТК РФ (протокол заседания № \_\_\_\_ ) проверено соблюдение работодателем действующих норм трудового законодательства, коллективного договора, отраслевого соглашения при подготовке проекта приказа о расторжении трудового договора с (должность) \_\_\_\_\_ ФИО \_\_\_\_\_ по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, утверждено следующее мотивированное мнение:

#### **МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ**

комитета первичной профсоюзной организации \_\_\_\_\_ (наименование организации)

по проекту приказа (распоряжения) о расторжении трудового договора с (должность) \_\_\_\_\_ (ФИО) «\_\_» \_\_\_\_\_ 201\_\_ г. по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Представленный работодателем проект приказа (распоряжения) о расторжении трудового договора с (должность) \_\_\_\_\_ ФИО \_\_\_\_\_ в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ и приложенные к нему документы подтверждают (не подтверждают\*\*) правомерность его принятия.

Проект соответствует (не соответствует) требованиям, установленным статьями \_\_\_\_\_ ТК РФ, пунктам \_\_\_\_\_ коллективного договора ОАО .....

Проект приказа (распоряжения) учитывает дополнительные обстоятельства, связанные с трудовой деятельностью работника в \_\_\_\_\_, (наименование организации работодателя) его квалификацией и производительностью труда.

На основании изложенного, комитет первичной профсоюзной организации \_\_\_\_\_ считает возможным (не возможным) принятие (наименование) работодателем решения об издании приказа (распоряжения) о расторжении трудового договора с (должность) \_\_\_\_\_ (ФИО) \_\_\_\_\_ «\_\_» \_\_\_\_\_ 201\_\_ г. по п. п. 2 ч. ст. 81 Трудового кодекса РФ.

Председатель ППО

\_\_\_\_\_  
(наименование первичной профсоюзной организации) (подпись) (ФИО)

Мотивированное мнение комитета первичной профсоюзной организации \_\_\_\_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 201\_\_ г. получил.  
(наименование)

Начальник (руководитель)

\_\_\_\_\_  
(наименование организации работодателя) (подпись) (ФИО)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2011 г.

\*- перечень документов зависит от основания увольнения и является приблизительным.

\*\* Основаниями для отказа в даче согласия на увольнения работника могут быть:  
- Не учтено преимущественное право на оставление на работе;  
- Не соблюдены сроки предупреждения работника, профсоюзного комитета;  
Предложение работнику не всех вакантных должностей, имеющихся в структурном подразделении, дороге, в том числе прием на подходящую работу в течение срока предупреждения других работников и др.

От \_\_\_\_\_ 201\_\_ г. Исх. № \_\_\_\_\_  
На № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 201\_\_ г.

Генеральному директору  
ООО «Автомобилист»  
Н.Н. Петрову

***О невозможности дачи мотивированного мнения профсоюзных комитетом ППО «Автомобилист» по вопросу увольнения Яковлева И.Н., члена профсоюза, слесаря ВРМ, по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового Кодекса РФ***

В ответ на Ваш запрос от \_\_\_\_. \_\_\_\_. 201\_\_ г. № \_\_\_\_\_ профсоюзный комитет ППО ООО «Автомобилист» сообщает следующее. 12 мая 2017 года профсоюзным комитетом было проведено заседание, посвященное дачи мотивированного мнения по вопросу увольнения работников – членов профсоюза по сокращению численности или штата работников организации. На заседании был рассмотрен проект приказа об увольнении работников, а так же представленные Вами дополнительные документы по этому вопросу.

В ходе рассмотрения указанных документов, профсоюзный комитет ППО ООО «Автомобилист» пришел к выводу, что представленных Вами документов недостаточно для дачи мотивированного мнения. А именно, Вы не представили новое штатное расписание (его проект), без которого мы не имеем возможности определить наличие вакантных должностей, которые должны быть предложены увольняемым работникам, а также установить тот факт, что с введением в действие нового штатного расписания должности, занимаемые работниками в настоящее время, действительно будут сокращены. Без нового штатного расписания (его проекта) профсоюзный комитет не может определить правомерность (неправомерность) предпринятых Вами действий в отношении увольняемых работников.

На основании изложенного выше профсоюзный комитет не имеет возможности представить мотивированное мнение по вопросу увольнения работников.

**Председатель ППО**

\_\_\_\_\_  
(наименование первичной профсоюзной организации)

\_\_\_\_\_  
ФИО

(подпись)