СОДЕРЖАНИЕ

Введение………………………………………………………стр. 3

Учет мотивированного мнения выборного органа

первичной профсоюзной организации………………………стр. 5

Случаи учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, предусмотренные Трудовым кодексом РФ при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права

(в порядке ст.372 ТК РФ)……………………………………стр.5

Другие случаи учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, предусмотренные Трудовым кодексом РФ………………………………………………………..стр. 14

Случаи учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, предусмотренные иными нормативно-правовыми актами РФ………………………………………стр. 15

Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядок ст.372

при принятии локальных нормативных актов……………………………………………………………стр.23

Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке ст.373 при расторжении трудового договора по инициативе работодателя….стр.24

Образцы документов …………………………………стр.26

Судебная практика ……………………………………стр.37

ВВЕДЕНИЕ

 Трудовой кодекс РФ к числу основных форм участия профсоюзов в управлении трудом в организации отнес **учет мнения представительного органа работников** в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными нормативно-правовыми актами РФ, коллективным договором, соглашениями. Только Трудовой кодекс РФ насчитывает более 20 таких случаев.

Немаловажным является то, что законодатель подробным образом отрегулировал порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, целиком посвятив ему две отдельные статьи Трудового кодекса: 372-ю (при принятии локальных нормативных актов) и 373-ю (при расторжении трудового договора по инициативе работодателя с работниками-членами профсоюзов).

По действующему законодательству, нарушение вышеуказанного порядка учета мнения порофкома работодателем влечет за собой признание недействительными принятых им локальных нормативных актов либо признание незаконным увольнения работников по соответствующим основаниям.

Однако на практике во многих организациях существует пассивное и формальное отношение сторон к вышеуказанным обязательным процедурам. Особенно это касается соблюдения порядка учета мнения профсоюзного органа при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права. В основном имеет место либо устное согласование между представителями работодателя и председателем профкома, либо формальное выражение письменного «согласия» того же председателя профкома на уже подписанном работодателем документе, что является недопустимым.

Профсоюзная сторона, вместо того, чтобы приучать работодателей взять за правило обращаться в профком в предусмотренных законом случаях, сама зачастую не отличается примерным правовым поведением во взаимоотношениях с работодателем по причине элементарного незнания специфики и важности процедурных вопросов. Порой работодатели знают Трудовой кодекс лучше профсоюзных работников и обращаются в профсоюзную организацию за получением мотивированного мнения. Однако профком не мотивирует свой ответ либо нарушает предусмотренные законом сроки для его подготовки. В итоге страдают рядовые члены профсоюза, так как теряют предусмотренную законом дополнительную защиту, как это ни печально, в том числе по вине их представителей. Хотя зачастую, грамотно осуществляя процедуру учета профсоюзного мнения, соблюдая предусмотренные законом обязательные формальности, профсоюзам можно эффективно добиваться отмены принимаемых работодателями незаконных решений.

**Важно!** Мнение выборного органа первичной профсоюзной организации должно быть обоснованным. Если профсоюз не согласен с решением работодателя, он должен письменно разъяснить, с чем конкретно он не согласен.

**Важно знать!** Мнение профсоюза, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается (ч.2 ст.373 ТК РФ).

Данное методическое пособие подготовлено в помощь председателям первичных профсоюзных организаций с целью практического применения для отстаивания законных прав и интересов работников-членов профсоюзов. В методическом пособии представлен подробный перечень случаев, когда требуется обязательный учет мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии с действующим законодательством, а также представлены образцы документов, необходимые для дачи мотивированного мнения и примеры судебной практики.

УЧЕТ МОТИВИРОВАННОГО МНЕНИЯ ВЫБОРНОРГО ОРГАНА

ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

В предоставленной ниже таблице перечислены случаиучета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, предусмотренные Трудовым кодексом РФ. В ряде статей Трудового кодекса РФ идет речь об учете мнения выборного органа первичной профсоюзной организации(ч.5, ч.7 ст.74;ст.81; ч.4.ст.99; ст. 105; ч.3 ст.112;ч.5 ст. 113; ч.2 ст.116; ч.1 ст.123; ч.4 ст.180; ч.2 ст.212; ч.4 297; ч.2 ст.299; ч.1 ст.301; ч.4 ст.302;ч.8 ст. 325; ч.5 ст. 326), а в ряде статей предусматривается учет мнения представительного органа работников (ч.2 ст. 81; ст.101; ч.3 ст. 103; ч.4 ст.135; ч.2 ст. 136; ч.3 ст. 147; ч.2 ст. 153; ч.3 ст.154; ч.1 ст. 162; ч.1 ст.190; ч.3 ст.196; ч.2 ст.221).

При этом следует иметь в виду, что под представительным органом подразумевается, в первую очередь, первичная профсоюзная организация, а также иные профсоюзные организации (при отсутствии первичной профсоюзной организации). Когда же закон предусматривает учитывать мнение лишь первичной профсоюзной организации, то учитывать мнение иных представителей работников в таком случае не требуется.

**Случаи учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, предусмотренные Трудовым кодексом РФ при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права**

**(в порядке ст.372 ТК РФ)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Случаи учета мнения** | **№ статей** | **Содержание статьи** |
| 1 | при введении ***режима неполного рабочего времени*** в связи с изменением организационных или технологических условий труда, а также при отмене такого режима | (ч.5, ч.7)74 | В случае, когда причины, указанные в ч.1 настоящей статьи, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном ст.372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до 6-ти месяцев.Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации |
| 2 | при утверждении локальными актами ***порядка проведения аттестации***, которая может служить основанием для увольнения работников по п.3 ч.1 ст.81 | 81(ч.2) | Порядок проведения аттестации (п.3 ч.1 ст.81) устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников. |
| 3 | при утверждении локальными актами ***перечня должностей*** работников ***с ненормированным рабочим днем*** | 101 | Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. |
| 4 | при составлении ***графиков сменности*** | 103(ч.3) | При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов. Графики сменности, как правило, являются приложением к коллективному договору. |
| 5 | при ***разделении рабочего дня на части*** | 105 | На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы. Такое разделение производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. |
| 6 | при определении локальными актами ***размера и порядка выплаты*** дополнительного ***вознаграждения за нерабочие праздничные дни*** | 112(ч.3) | Работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение. Размер и порядок выплаты указанного вознаграждения определяются коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором. |
| 7 | при определении локальными актами ***порядка и условий предоставления*** ежегодных ***дополнительных*** оплачиваемых ***отпусков*** | 116(ч.2) | Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. |
| 8 | при утверждении ***графика отпусков*** | 123(ч.1) | Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов. |
| 9 | при установлении локальными актами ***системы оплаты труда*** | 135(ч.4) | Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. |
| 10 | при утверждении ***формы расчетного листка*** выплаты заработной платы | 136(ч.2) | Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов. |
| 11 | при установлении локальными актами конкретных ***размеров повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными*** и иными особыми условиями труда | 147(ч.3) | Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном [статьей 372](#sub_372)настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором. |
| 12 | при установлении локальными актами конкретных ***размеров оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день*** | 153(ч.2) | Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором. |
| 13 | при установлении локальными актами ***конкретных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время*** | 154(ч.3) | Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором. |
| 14 | при ***введении, замене, пересмотре норм труда*** | 159 162(ч.1) | Работникам гарантируются: … применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором.Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. |
| 15 | при принятии необходимых мер ***при ликвидации организации, сокращении численности или штата*** работников организации | 180(ч.4) | При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением. |
| 16 | при утверждении ***правил внутреннего трудового распорядка*** | 190(ч.1) | Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов. |
| 17 | при определении ***форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации*** работников, перечня необходимых профессий и специальностей | 196(ч.3) | Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов. |
| 18 | при разработке и утверждении ***правил и инструкций по охране труда*** для работников | 212(ч.2,абз.22) | Работодатель обязан обеспечить:…разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов. |
| 19 | при установлении ***норм*** бесплатной ***выдачи*** работникам специальной одежды, специальной обуви и других ***средств индивидуальной защиты***, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников | 221(ч.2) | Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения. |
| 20 | при утверждении ***порядка применения вахтового метода*** | 297(ч.4) | Порядок применения вахтового метода утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов. |
| 21 | при ***увеличении продолжительности вахты*** свыше одного месяца | 299(ч.2) | Продолжительность вахты не должна превышать одного месяца. В исключительных случаях на отдельных объектах продолжительность вахты может быть увеличена работодателем до трех месяцев с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов. |
| 22 | при утверждении ***графика работы на вахте*** | 301(ч.1) | Рабочее время и время отдыха в пределах учетного периода регламентируются графиком работы на вахте, который утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, и доводится до сведения работников не позднее чем за два месяца до введения его в действие. |
| 23 | при установлении локальными актами ***размера и порядка выплаты надбавки за вахтовый метод работы*** работникам работодателей, не относящихся к бюджетной сфере | 302(ч.4) | Работникам работодателей, не относящихся к бюджетной сфере, надбавка за вахтовый метод работы выплачивается в размере и порядке, устанавливаемых коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором. |
| 24 | при установлении локальными актами ***размеров, условий и порядка компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно*** для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях у работодателей, не относящихся к бюджетной сфере | 325(ч.8) | Размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджетов субъектов Российской Федерации, устанавливаются органами государственной власти субъектов Российской Федерации, в организациях, финансируемых из местных бюджетов, - органами местного самоуправления, у работодателей, не относящихся к бюджетной сфере, - коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций, трудовыми договорами. |
| 25 | при установлении локальными актами ***размеров, условий и порядка компенсации расходов, связанных с переездом*** лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях у работодателей, не относящихся к бюджетной сфере | 326(ч.5) | Размер, условия и порядок компенсации расходов, связанных с переездом, лицам, работающим в организациях, финансируемых из бюджетов субъектов Российской Федерации, устанавливаются органами государственной власти субъектов Российской Федерации, в организациях, финансируемых из местных бюджетов, - органами местного самоуправления, у работодателей, не относящихся к бюджетной сфере, - коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций, трудовыми договорами. |
| **Другие случаи учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, предусмотренные Трудовым кодексом РФ** |
|  | Случаи учета мнения | №Ст. | Содержание статьи |
| 1 | при **привлечении работников к сверхурочной работе** в случаях, не предусмотренных ч.2, 3 ст.99 ТК РФ |  99(ч.4) | В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. |
| 2 | при **привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни** в случаях, не предусмотренных ст.113 ТК РФ | 113(ч.5) | В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. |
| 3 | в случаях сокращения членов профсоюза | 81(ч.1п.2 ) | Сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя; |
| 4 | в случаях увольнения работников, являющихся членами профсоюза | 81(ч.1п.3) | В случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; |
| 5 | в случаях увольнения работников, являющихся членами профсоюза | 81(ч.1п.5) | неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание |

**Случаи учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации,**

**предусмотренные иными нормативно-правовыми актами РФ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Нормативно правовые акты  | Случаи учета мнения | Номер и содержание статьи (пункта) |
| 1 | Федеральный закон от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ"О государственной гражданской службе Российской Федерации" | При утверждении ***служебного распорядка***. | п.4 ст. 56: Служебный распорядок государственного органа утверждается представителем нанимателя с учетом мнения выборного профсоюзного органа данного государственного органа. |
| 2 | ФЗ от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в РФ» | при ***принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и работников образовательной организации*** | Ч. 3 ст.30: При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и работников образовательной организации, учитывается мнение… представительных органов обучающихся, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных). |
| при ***выплате стипендий и других денежных выплат*** | п.8 ст. 36: Государственная академическая стипендия студентам, государственная социальная стипендия студентам, государственные стипендии аспирантам, ординаторам, ассистентам-стажерам выплачиваются в размерах, определяемых организацией, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом мнения …выборного органа первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа) в пределах средств, выделяемых организации, осуществляющей образовательную деятельность, на стипендиальное обеспечение обучающихся (стипендиальный фонд). Порядок распределения стипендиального фонда по видам стипендии определяется организацией с учетом мнения студенческого совета этой организации и выборного органа первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа). |
| в случае ***выплаты материальной поддержки*** | п.15 ст. 36: Материальная поддержка обучающимся выплачивается в размерах и в порядке, которые определяются локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения … представительных органов обучающихся. |
| При принятии локальных нормативных актов, ***определяющих размер платы за пользование жилым помещением коммунальными услугами*** | п.3ст.39:Размер платы за пользование жилым помещением и коммунальные услуги в общежитии для обучающихся определяется локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения … представительных органов обучающихся в организации, осуществляющей образовательную деятельность (при их наличии). |
| При принятии локальных нормативных актов ***по урегулированию споров*** | п.6 ст.45: Порядок создания, организации работы, принятия решений комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и их исполнения устанавливается локальным нормативным актом, который принимается с учетом мнения … представительных органов работников этой организации и (или) обучающихся в ней (при их наличии). |
| 3 | Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. N 410-ФЗ"О внесении изменений в Федеральный закон "О негосударственных пенсионных фондах" и отдельные законодательные акты Российской Федерации" | При утверждении ***пенсионной программы работодателя.*** | п. 5ст.36.29: При отсутствии коллективного договора пенсионная программа работодателя утверждается локальным нормативным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа). |
| 4 | Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2014 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2013 г., протокол N 11) | При установлении или изменении оплаты труда При ***установлении системы нормирования труда***При принятии ***локальных нормативных актов***, в которых отражены размеры и условия осуществления ***выплат стимулирующего характера*** | IV. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учрежденийп.7 Установление и изменение систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений осуществляются с учетом:п.п. л)систем нормирования труда, определяемых работодателем (государственным и муниципальным учреждением) с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ…п. п. и) мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов).16. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников…. |
| 5 | Постановление Правительства Забайкальского краяот 23 июня 2009 г. N 248"Об утверждении Положения о дополнительных требованияхк организации и проведению обучения по охране труда ипроверки знаний требований охраны труда работниковорганизаций, подведомственных исполнительным органамгосударственной власти Забайкальского края | При ***утверждении перечня профессий, занятость которых связана с вредными и (или) опасными условиями труда*** | 14. Руководитель организации утверждает с учетом мнения представительного органа работников перечень профессий, занятость которых связана с вредными и (или) опасными условиями труда... |
| 6 | Приказ Министерства здравоохранения Забайкальского краяот 26 августа 2009 г. N 628"Об утверждении примерного Положения об оплате труда работниковкраевых государственных учреждений здравоохранения" | При принятии ***решения о введении премирования*** | 5.2. решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель учреждения с учетом мнения профсоюзного органа, при этом наименование премии и условия ее осуществления включаются в положение об оплате труда работников соответствующего учреждения;5.4. премирование осуществляется по решению руководителя с учетом мнения профсоюзного органа учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, средств обязательного медицинского страхования, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:… |

**Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке ст.372 при принятии локальных нормативных актов**

 Работодатель в предусмотренных Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами, коллективным договором, соглашениями случаях 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 п.п.о. 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 п.п.о. 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 п.п.о. работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При не достижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт который может быть обжалован выборным органом п.п.о. в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. Выборный орган п.п.о. также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом порядке.

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

 В соответствии с ч. 3 ст. 8 ТК РФ локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

**Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке ст.373 при расторжении трудового договора** **по инициативе работодателя**

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2 (сокращение численности или штата), 3 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации) или 5 (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) части 1 статьи 81 настоящего Кодекса с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляетв 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 ППО 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 не достижении 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 ППО 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 п.26 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2
"О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", в случае не соблюдения работодателем требований закона об обращении в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации за получением мотивированного мнения профсоюзного органа ***о возможном расторжении трудового договора с работником, когда это является обязательным, увольнение работника является незаконным и он подлежит восстановлению на работе.***

**ОБРАЗЦЫ ДОКУМЕНТОВ**

Приложение № 1

*Примерный образец обращения работодателя*

*к выборному органу первичной профсоюзной организации*

*о получении мотивированного мнения и обоснования к нему*

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

(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 проект

(наименование организации, индивидуального предпринимателя)

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

(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 регистрироваться с указанием исходящего номера и даты.

Приложение № 2

*Примерный образец мотивированного мнения*

*выборного органа первичной профсоюзной организации*

*по проекту локального нормативного акта*

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

(наименование выборного профоргана)

Обращение работодателя № \_\_\_\_ от « \_\_\_ » \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. по проекту \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование проекта локального нормативного акта)

обоснование к нему и документы, подтверждающие необходимость и законность принятия нормативного акта работодателя.

На заседании «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(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 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование проекта локального нормативного акта работодателя)

и утверждено следующее мотивированное мнение:

**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.

Проект 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\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ считаем возможным

(наименование профоргана)

(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.

Председатель

первичной профорганизации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (подпись, печать) (Ф. И. О.)

Мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г.

(наименование выборного органа)

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

(Ф. И. О. представителя работодателя)

 « \_\_\_ » \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(подпись)

 Приложение № 3

*Примерный образец протокола разногласий*

ПРОТОКОЛ РАЗНОГЛАСИЙ

К проекту локального нормативного акта

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

(указать наименование локального нормативного акта)

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ в лице\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование организации) (наименование должности, Ф.И.О.)

действующий на основании \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ и профсоюзный комитет

(Устав или иной документ)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ в лице председателя профкома, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование организации) (Ф.И.О.)

действующий на основании положения о первичной профсоюзной организации, «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. составили настоящий протокол разногласий к проекту локального нормативного акта\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (наименование локального нормативного акта)

Разногласия по тексту проекта локального нормативного акта\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

заключаются в следующем: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование локального нормативного акта)

|  |  |
| --- | --- |
| РЕДАКЦИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ | РЕДАКЦИЯ ПРОФКОМА |
|  |  |

Представитель Работодателя Председатель профкома

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

(подпись) (подпись)

«\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_г. «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_г.

Приложение № 4

*Примерный образец обращения работодателя*

*к выборному органу первичной профсоюзной организации*

*о получении мотивированного мнения и обоснования к нему*

Дата и исходящий номер Документа

В \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (наименование выборного профоргана)

**ОБРАЩЕНИЕ**

о даче мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной

организации в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса РФ

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_направляет проект приказа (распоряжения) о прекращении трудового договора с\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О. работника полностью, должность, профессия, отдел,

подразделение или место работы увольняемого работника)

в соответствии с (п.п. 2, 3, 5) части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ и обоснование по нему с приложением следующих документов\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(перечисляются все документы служащие основанием для правомерности издания приказа (распоряжения)

Прошу в течение семи рабочих дней направить в письменной форме ваше

мотивированное мнение по проекту приказа (распоряжения).

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

 Руководитель организации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (подпись) (фамилия)

\*Образец может быть использован при документальном оформлении порядка прекращения трудового договора по инициативе работодателя по согласованию с выборным профсоюзным органом. Кроме того, в соответствии с коллективным договором (соглашением) организации, мотивированное мнение выборного профсоюзного органа может учитываться и по другим основаниям расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

Приложение № 5

*Примерный образец оформления мотивированного мнения*

*выборного органа первичной профсоюзной организации*

*по проекту приказа (распоряжения) работодателя*

Дата и исходящий номер документа

(наименование организации)

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

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

**ВЫПИСКА ИЗ РЕШЕНИЯ**

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

(наименование выборного органа первичной профсоюзной организации)

о проекте мотивированного мнения по вопросу принятия работодателем

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

(наименование проекта приказа (распоряжения) работодателя)

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

(наименование органа первичной профорганизации)

составом Обращение № \_ от «\_\_\_» \_ 20\_ г. по проекту\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (наименование проекта приказа (распоряжения) работодателя)

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

На заседании «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. 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, цех, отдел,

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

иное подразделение или место работы увольняемого работника)

в соответствии с (п.п. 2, 3, 5) части 1 статьи 81 Трудового кодекса 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, цех, отдел,

иное подразделение или место работы увольняемого работника)

в соответствии с (п.п. 2, 3, 5) части 1 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 (содержащего нормы трудового права, регулирующие принятие данного приказа (распоряжения)), статьями \_\_\_\_\_\_\_ законов субъектов РФ (содержащего нормы трудового права, регулирующие принятие данного приказа (распоряжения)), пунктам \_\_\_\_\_\_\_ Соглашения, пунктами \_\_\_\_\_\_\_ 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\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О. работника полностью)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

На основании изложенного \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ считаем возможным

 (наименование профоргана)

(не возможным) принятие работодателем решения об издании приказа

(распоряжения) о расторжении трудового договора с\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (Ф.И.О. работника полностью, должность, профессия,

 цех, отдел, иное подразделение или место работы увольняемого работника) в соответствии с (п.п. 2, 3, 5) части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ.

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

(подпись, печать) (Ф. И. О.)

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

(наименование профоргана)

от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. получил(а) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О. представителя работодателя) « \_\_\_ » \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Контактная информация:**

**Правовой отдел ФОП: тел. 31-27-09**

**Главный технический инспектор ФОП: 31-72-10**

**Отдел экономического анализа и трудовых отношений ФОП: т. 31-32-66**

**E-mail (задать вопрос в газету «Позиция»): vopros@omskprof.ru**