



## Мотивированное мнение профсоюзного органа

### Порядок учета мнения Профсоюза

*Профсоюзный орган - выборный орган, образованный в соответствии с Уставом профсоюза работников здравоохранения РФ (ст. 2 Устава). Для первичной профсоюзной организации это: постоянно действующие выборные коллегиальные руководящие органы управления – **профсоюзный комитет**; выборные единоличные исполнительные органы – **председатель первичной организации** (ст. 17 Устава).*

Трудовым кодексом РФ закреплен перечень ситуаций, когда работодатель обязан учесть мнение профсоюзного органа:

- при принятии локальных нормативных актов (ст. 372 ТК РФ);
- при расторжении трудовых договоров по инициативе работодателя (ст. 373 ТК РФ).

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

1.	при принятии локальных нормативных актов	часть 2 ст. 8 ТК РФ
----	--	---------------------

2.	введение (отмена) режима неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае возникновения угрозы массовых увольнений работников	части 5,7 ст. 74 ТК РФ
3.	<p>при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст.81 ТК РФ «работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в Отраслевых и (или) территориальных Соглашениях»</p> <p><i>P/S Критерии массового увольнения, которыми должен руководствоваться руководитель, определяются пунктом 3.3.2 Отраслевого Соглашения между Министерством здравоохранения Саратовской области и Саратовской областной организацией Профсоюза работников здравоохранения РФ на 2021-2023 годы. Согласно Соглашению считать критериями массового высвобождения:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) ликвидацию учреждения здравоохранения любой организационно-правовой формы;</li> <li>б) ликвидацию одного из подразделений учреждения, независимо от численности работников;</li> <li>в) Сокращение численности или штата работников в течение 30 календарных дней в количестве; <ul style="list-style-type: none"> <li>- 25 чел. при численности работников 1000 и более человек;</li> <li>- 20-24 чел. при численности работников от 500 до 999 человек;</li> <li>- 15-19 чел. при численности работников от 300 до 499 человек;</li> <li>- 5% от общей численности работников до 300 человек.</li> </ul> </li> </ul>	ст. 82 ТК РФ
4.	при увольнении работников, являющихся членами Профсоюза, по п. 2,3, 5 статьи 81 ТК РФ	ст. 373 ТК РФ
5.	при проведении аттестации, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.	ч. 3 ст. 82 ТК РФ
6.	при привлечении к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных Кодексом	ч. 4 ст. 99 ТК РФ
7.	при составлении графиков сменности	ч. 3 ст. 103 ТК РФ
8.	при принятии локального нормативного акта о разделении рабочего дня на части	ст. 105 ТК РФ

9.	при установлении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем, который устанавливается коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом	ст. 101 ТК РФ
10.	при привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ	ч. 5 ст. 113 ТК РФ
11.	при установлении порядка и условий предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска за счет средств работодателя, которые определяются коллективным договором или локальными нормативными актами	ч. 2 ст. 116 ТК РФ
12.	при установлении очередности предоставления оплачиваемых отпусков, которая определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года	ч.1 ст. 123 ТК РФ
13.	при принятии локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда	ч. 4 ст. 135 ТК РФ
14.	при утверждении работодателем формы расчетного листка	ч. 2 ст. 136 ТК РФ
15.	при установлении иных периодов для расчета средней заработной платы, не предусмотренной нормами ТК РФ, если это не ухудшает положение работников	ч.6 ст. 139 ТК РФ
16.	при установлении новых условий оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений	ч. 5 ст. 144 ТК РФ
17.	при установлении повышения заработной платы за работу во вредных и тяжелых условиях труда	ч.3 ст. 147 ТК РФ
18.	при установлении конкретных размеров оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день	ч. 2 ст. 153 ТК РФ
19.	при установлении конкретных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время	ч. 3 ст. 154 ТК РФ
20.	при применении систем нормирования труда	абзац 2 ст. 159 ТК РФ
21.	при принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда	ст. 162 ТК РФ
22.	при угрозе массовых увольнений	ч. 4 ст. 180 ТК РФ
23.	при утверждении Правил внутреннего трудового распорядка	ч. 1 ст. 190 ТК РФ

24.	при наложении дисциплинарного взыскания, которое применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка	ч. 3 ст. 193 ТК РФ
25.	при досрочном снятии дисциплинарного взыскания на основании ходатайства представительного органа работников	ч. 2 ст. 194 ТК РФ
26.	при утверждении формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей	ч. 3 ст. 196 ТК РФ
27.	при разработке и утверждении правил и инструкций по охране труда для работников	абзац 22 ч. 2 ст. 212 ТК РФ
28.	при установлении норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и(или) опасных факторов при наличии финансовых средств	ч. 2 статьи 221 ТК РФ
29.	при установлении степени вины застрахованного при расследовании несчастного случая с застрахованным, если установлено, что грубая неосторожность застрахованного содействовала возникновению или увеличению вреда здоровью	ч. 8 ст. 229 <sup>2</sup> ТК РФ
30.	при рассмотрении результатов расследования несчастных случаев на производстве и принятии мер, направленных на предупреждение несчастных случаев на производстве	ч. 9 ст. 230 ТК РФ

Следует иметь в виду, что в соответствии со ст. 8 ТК РФ нормы локальных нормативных актов (далее – ЛНА):

- ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, КД, соглашениями,
- а также ЛНА, принятые без соблюдения установленного ст. 372 ТК РФ порядка учета мнения представительного органа работников,

**не подлежат применению, следовательно подлежат отмене.**



## Порядок принятия локального нормативного акта (ЛНА)

### *1. Перед принятием решения об утверждении ЛНА*

<p><b>Работодатель</b> направляет в выборный орган ППО проект ЛНА и обоснование по нему</p>	<p><b>Выборный орган ППО</b> не позднее <b>5 рабочих дней</b> со дня получения проекта рассматривает его на своем заседании (т.е. коллегиально, с соблюдением кворума) и направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.</p>
---	---

### *2. Мотивированное мнение профкома не содержит согласия либо содержит предложения по совершенствованию, проекта ЛНА*

<p><b>Работодатель</b> может согласиться с ним либо в течение <b>3-х</b> дней после получения мотивированного мнения проводит дополнительные консультации с выборным органом ППО в целях достижения взаимоприемлемого решения</p>	<p><b>Выборный орган ППО</b> принимает участие в дополнительных консультациях, проводимых по инициативе работодателя.</p> <p>ТК РФ не оговаривает процедуру проведения дополнительных консультаций, стороны должны самостоятельно определить порядок, место и сроки проведения этих мероприятий.</p> <p><b>Результатом дополнительных консультаций может быть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• согласие работодателя с предложением, сформулированным выборным органом ППО (как полностью, так и в какой-либо части);</li><li>• согласие выборного органа ППО с мнением работодателя (как полностью, так и в какой-либо части);</li><li>• нахождение компромисса между сторонами, то есть достижение приемлемого решения путем взаимных уступок. В этом случае представителями работников и работодателя формируется новая редакция ЛНА;</li><li>• не достижение согласия.</li></ul>
---	--

**3. При не достижении согласия между работодателем и выборным органом ППО в ходе трехдневных дополнительных консультаций возникшие разногласия по содержанию проекта ЛНА оформляются протоколом разногласий.**

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

<p><b>Работодатель имеет право</b> принять ЛНА</p>	<p><b>Выборный орган ППО имеет право:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• обжаловать принятый работодателем ЛНА в государственной инспекции труда или суде;</li><li>• начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном ст. 401 ТК РФ</li></ul> <p>Согласно ч. 5 ст. 372 ТК РФ Государственная инспекция труда при получении жалобы (заявления) выборного органа ППО обязана в течение <b>10 дней</b> со дня получения жалобы (заявления) провести проверку и, в случае выявления нарушения Закона, выдать работодателю предписание об отмене указанного ЛНА.</p>
--	---



**Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя с работниками, являющимися членами профсоюза по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 и 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ:**

- сокращение численности или штата сотрудников (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- несоответствие сотрудника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение сотрудником трудовых обязанностей (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- увольнение сотрудников, избранных в состав комиссий по трудовым спорам (ч. 3 ст. 171 ТК РФ).

**1. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора по п. 2,3 и 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профсоюза**

<p><b>Работодатель</b> направляет в выборный орган первичной профсоюзной организации: проект приказа, а также копии документов, служащих основанием для принятия указанного решения.</p>	<p><b>Выборный орган ППО</b> в течение <b>7 рабочих дней</b> со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает его <b>на своем заседании</b> (т.е. коллегиально, с соблюдением кворума) <b>вопрос о правомерности (неправомерности), возможности (невозможности) принятия работодателем решения об увольнении и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме.</b></p> <p>Для того, чтобы выборный орган ППО мог сформировать свое <b>мотивированное</b> мнение, ему необходима исчерпывающая информация по данному конкретному вопросу. В случаях, когда выборный орган ППО не может мотивировать свое мнение, потому что не обладает достаточной 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 согласиться (не согласиться) с принимаемым работодателем решением.</p> <p>Именно мотивация, т.е. обоснование причин, обусловивших принятие выборным органом первичной профсоюзной организации конкретного решения, станет предметом дополнительных консультаций с работодателем.</p> <p><b>Мнение, не представленное в 7-дневный срок, работодателем не учитывается!</b></p>
--	--

**2. Мотивированное мнение профкома не содержит согласия с проектом приказа**

<p><b>Работодатель</b> может:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. согласиться с мотивированным мнением</li> <li>2. либо в течение 3-х рабочих дней после получения мотивированного мнения проводит дополнительные консультации с выборным органом ППО в целях</li> </ol>	<p><b>Выборный орган ППО</b> принимает участие в дополнительных консультациях, проводимых по инициативе работодателя.</p> <p>ТК РФ не оговаривает процедуру проведения дополнительных консультаций, стороны должны самостоятельно определить порядок место и сроки проведения этих мероприятий.</p> <p><b>Результатом дополнительных консультаций может быть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• согласие работодателя с мотивированным мнением,</li> </ul>
--	---

достижения взаимоприемлемого решения	<p>сформулированным выборным органом ППО (как полностью, так и в какой-либо части);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• согласие выборного органа ППО с мнением работодателя (как полностью, так и в какой-либо части);</li> <li>• нахождение компромисса между сторонами, то есть достижение приемлемого решения путем взаимных уступок. В этом случае представителями работников и работодателя формируется новая редакция ЛНА;</li> <li>• не достижение согласия.</li> </ul>
---	--

**3. При не достижении согласия между работодателем и выборным органом ППО в ходе трехдневных дополнительных консультаций возникшие разногласия оформляются протоколом разногласий.**

***Р.С.В случае отказа от составления протокола разногласий либо отказа от его подписания полномочными представителями работодателя или выборного органа ППО составляется соответствующий акт.***

<p><b>Работодатель имеет право по истечении 10 рабочих дней со дня направления в выборный орган ППО проекта приказа и копий документов принять окончательное решение</b></p>	<p>Выборный орган ППО имеет право: обжаловать принятое работодателем решение в государственную инспекцию труда или суд.</p> <p>Государственная инспекция труда при получении жалобы (заявления) выборного органа ППО обязана в течение 10 дней со дня получения жалобы (заявления) провести проверку и, в случае признания его незаконным выдать работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.</p> <p>Предписание организация вправе обжаловать в суде (ч. 3, ч. 4 ст. 373 ТК РФ).</p>
--	--

Соответственно, если профсоюз согласен с проектом приказа об увольнении, то организация вправе уволить сотрудника не позднее 1-го месяца со дня получения положительного мотивированного мнения (ч. 5 ст. 373 ТК 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).

## Образцы документов по оформлению мотивированного мнения Профкома.

### Приложение № 1

#### **Обращение руководителя организации к первичной профсоюзной организации при принятии локального нормативного акта (ст. 372 ТК)**

Угловой штамп организации  
работодателя. Дата и исходящий  
номер документа

В профсоюзный комитет первичной  
профсоюзной организации

#### **О предложении выборному органу ППО выразить свое мотивированное мнение**

В соответствии с требованиями ст. 372 ТК РФ направляю вам  
проект

---

(наименование локального нормативного акта работодателя)

его обоснование, а также прилагаю все относящихся к нему  
документы.

Предлагаю вам, в установленный Законом срок, направить в мой  
адрес мотивированное мнение выборного органа ППО по  
предложенному проекту локального нормативного акта.

Приложение локального нормативного акта на \_\_\_\_\_ листах.

Руководитель организации (работодатель)

(подпись)

(расшифровка подписи)

*Примечание:*

***Выборный профсоюзный орган обязан дать работодателю  
письменный мотивированный ответ не позднее пяти рабочих дней со дня  
получения проекта локального нормативного акта.***

**Приложение № 2**

**Обращение руководителя организации к первичной профсоюзной организации при возможном расторжении трудового договора (ст. 373 ТК РФ)**

Угловой штамп  
организации работодателя.  
Дата и исходящий номер  
документа

В профсоюзный комитет  
первичной профсоюзной  
организации

**О предложении выборному органу ППО  
выразить свое мотивированное мнение**

В соответствии с требованиями ст. 373 ТК РФ направляю вам проект приказа о прекращении трудового договора с

---

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

В

---

(перечисляются все прилагаемые документы, являющиеся основанием для  
правомерности издания такого приказа)

Предлагаю в установленный Законом срок направить в мой адрес ваше мотивированное мнение по предложенному проекту приказа.

Приложение на \_\_\_\_\_ листах.

Руководитель  
организации (работодателя)  
подписи)

(подпись)

(расшифровка

*Примечание:*

***Выборный профсоюзный орган обязан дать работодателю письменный мотивированный ответ в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий приложенных к нему документов.***

*Приложение № 3*

**Образец протокола выборного органа первичной профсоюзной организации по сокращению численности сотрудников**

Протокол № \_\_\_\_\_

**Заседания профсоюзного комитета  
первичной профсоюзной организации**

ГУЗ \_\_\_\_\_

(полное наименование),  
" \_\_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

г. Саратов

Всего членов профсоюзного комитета \_\_\_\_\_ чел.

Присутствовали \_\_\_\_\_ человек.

1. \_\_\_\_\_ ФИО;
2. \_\_\_\_\_ ФИО;
3. \_\_\_\_\_ ФИО
4. ....

Отсутствует \_\_\_\_\_ чел. По уважительной причине \_\_\_\_\_ чел.

**Кворум имеется.**

Председательствующий на заседании \_\_\_\_\_.

Секретарь заседания \_\_\_\_\_.

**Повестка дня:**

О сокращении численности работников

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

**СЛУШАЛИ:** \_\_\_\_\_ (ФИО), о

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

\_\_\_\_\_ (ФИО) довела до сведения присутствующих  
представленные \_\_\_\_\_ руководителем \_\_\_\_\_ учреждения \_\_\_\_\_ документы

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

Высказала мнение о возможности (невозможности) проведения процедуры сокращения

\_\_\_\_\_ (наименование приказа)

И соответствии (несоответствии) его требованиям, установленным статьями \_\_\_\_\_ Трудового кодекса РФ, *статьям \_\_\_\_\_ иного федерального закона (содержащего нормы трудового права, регулирующие принятие данного нормативного акта), пунктам \_\_\_\_\_ соглашения, пунктам \_\_\_\_\_ коллективного договора.*

**ВЫСТУПИЛИ:**

\_\_\_\_\_ (ФИО), который сообщил, что по поручению председателя профкома членами профкома (указать Ф.И.О.) осуществлена предварительная проверка соответствия нормам закона (указать какого), соглашениям (указать каким), а также коллективному договору организации предлагаемого работодателем

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

Нарушения не выявлены.

Или: Выявлены следующие нарушения:

1. \_\_\_\_\_

В связи с выше изложенным предложил профкому считать возможным (или невозможным) принятие работодателем решения о ....

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

\_\_\_\_\_ (ФИО) - предложила считать возможным (невозможным) провести сокращение

с учетом высказанных предложений участников настоящего заседания. Поступило предложение считать возможным (невозможным) .....

Голосовали: «за» - \_\_\_\_\_, «против» - \_\_\_\_\_, «воздержались» \_\_\_\_\_

Заслушав и обсудив информацию председателя профсоюзного комитета \_\_\_\_\_ (ФИО) о сокращении ...

профсоюзный комитет \_\_\_\_\_

(наименование выборного органа ППО)

**ПОСТАНОВИЛИ:**

Представленные документы... на сокращение ..... соответствуют (не соответствуют) требованиям, установленным статьями 179, 180, п. 2 81 Трудового кодекса РФ, не нарушают (нарушают) условий трудовых договоров работников организации.

(Иные замечания и дополнения к по содержанию, срокам введения, предлагаемых к изменениям и т.д. \_\_\_\_\_)

На основании изложенного в соответствии со ст.ст. 371, 373 Трудового кодекса РФ профсоюзный комитет

\_\_\_\_\_ (наименование ППО)

считает возможным (невозможным) принятие работодателем решения о сокращении ...

Председатель

выборного органа ППО \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)  
(подпись, печать)

Мотивированное мнение

выборного органа ППО \_\_\_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 200\_\_ г.

Получил(а) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О. представителя работодателя)

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. \_\_\_\_\_ (подпись)