

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ  
ПРЕЗИДИУМ

03 октября 2022 года

№ 6-6

**Об утверждении Методического пособия  
«Учет мотивированного мнения при  
принятии работодателем локальных  
нормативных актов»**

В целях оказания практической помощи первичным профсоюзным организациям, а также большим количеством (3154) выявленных нарушений в ходе проведения проверок по итогам реализации проекта Гранта Президента Российской Федерации Правовым Управлением подготовлено Методическое пособие по учету мотивированного мнения при принятии работодателем локальных нормативных актов,

**Президиум Профессионального союза работников здравоохранения  
Российской Федерации ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить Методическое пособие «Учет мотивированного мнения при принятии работодателем локальных нормативных актов» (прилагается).
2. Председателям региональных, межрегиональных организаций Профсоюза:
  - 2.1. Довести настоящее Методическое пособие до каждой первичной профсоюзной организации с целью их использования в практической деятельности, а также необходимости осуществления постоянного и действенного контроля за соблюдением работодателями требований норм трудового законодательства в медицинских организациях.
  - 2.2. Провести обучение профкадров и актива первичных профсоюзных организаций по данной теме, используя настоящее Методическое пособие.
3. Отделу делопроизводства и контроля (Лазарева Ю.С.) Организационно-аналитического Управления направить настоящее постановление в региональные, межрегиональные организации Профсоюза.

Председатель Профсоюза



А. И. Домников

Центральный комитет Профессионального союза работников  
здравоохранения Российской Федерации

Приложение  
к постановлению Президиума Профсоюза  
от 03.10.2022 года № 6-6

## Методическое пособие

### **«Учет мотивированного мнения при принятии работодателем локальных нормативных актов»**

Автор и составитель: начальник отдела социального партнерства Правового  
Управления Суна О.С., главный специалист-правовой инспектор труда ЦК  
Профсоюза Царева Н.В.

Ответственный за выпуск: Секретарь ЦК Профсоюза - начальник Правового  
Управления Краснорудская М. В.

Москва 2022 г.

На основании статьи 5 Трудового кодекса Российской Федерации, трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются не только трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, но и коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами. В этой связи, локальные нормативные акты в сфере трудовых отношений являются частью системы трудового законодательства.

**В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации Работодатель имеет право принятия локальных нормативных актов в прямой взаимосвязи с обязанностью их соблюдения.**

Однако полномочия работодателя по принятию локальных нормативных актов ограничены рядом статей Трудового кодекса Российской Федерации. Ограничения связаны с необходимостью соблюдения процедуры учета мотивированного мнения первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Сторонами социального партнерства через коллективно-договорное регулирование, Отраслевое региональное соглашения процедура учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации может быть расширена и предусмотрена для всех локальных нормативных актов, принимаемых в медицинской организации.

Учет мотивированного мнения при принятии локальных нормативных актов для медицинских работников имеет большое значение, с точки зрения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, поскольку позволяет не допустить снижения уровня гарантий и компенсаций, предоставляемых работнику в рамках трудовых отношений.

Дача мотивированного мнения первичной профсоюзной организацией является одной из основных форм развития социального партнерства на локальном уровне, важным элементом в защите трудовых прав и служит огромным мотивационным фактором как для сохранения, так и для привлечения в Профсоюз работников здравоохранения Российской Федерации.

Методическое пособие разработано с целью оказания практической помощи профсоюзным кадрам и профсоюзному активу в деятельности по защите интересов медицинских работников.

---

## СОДЕРЖАНИЕ

**I. Нормативно-правовое регулирование вопроса учета мотивированного мнения при принятии работодателем локальных нормативных актов.**

**II. Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.**

Схема порядка учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа при принятии локального нормативного акта в соответствии со ст.372 Трудового кодекса РФ.

**III. Составление мотивированного мнения на примерах некоторых локальных нормативных актов.**

3.1. Мотивированное мнение при составлении графиков сменности.

3.2. Мотивированное мнение при составлении графика отпусков.

3.3. Мотивированное мнение при принятии решения о применении к работнику дисциплинарного взыскания.

3.4. Мотивированное мнение при утверждении формы расчетного листка.

3.5. Мотивированное мнение при принятии решения о привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

3.6. Мотивированное мнение при установлении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.7. Мотивированное мнение при привлечении к сверхурочной работе.

3.8. Мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов (на примере Положения об оплате труда).

## *1. Нормативно-правовое регулирование вопроса учета мотивированного мнения при принятии работодателем локальных нормативных актов*

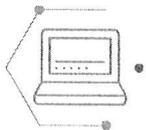
В соответствии со статьей 371 Трудового кодекса Российской Федерации - работодатель принимает решения с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Трудовой кодекс Российской Федерации не раскрывает понятия «мотивированное мнение», но, несмотря на это, широко использует данный термин в правоприменительной практике.

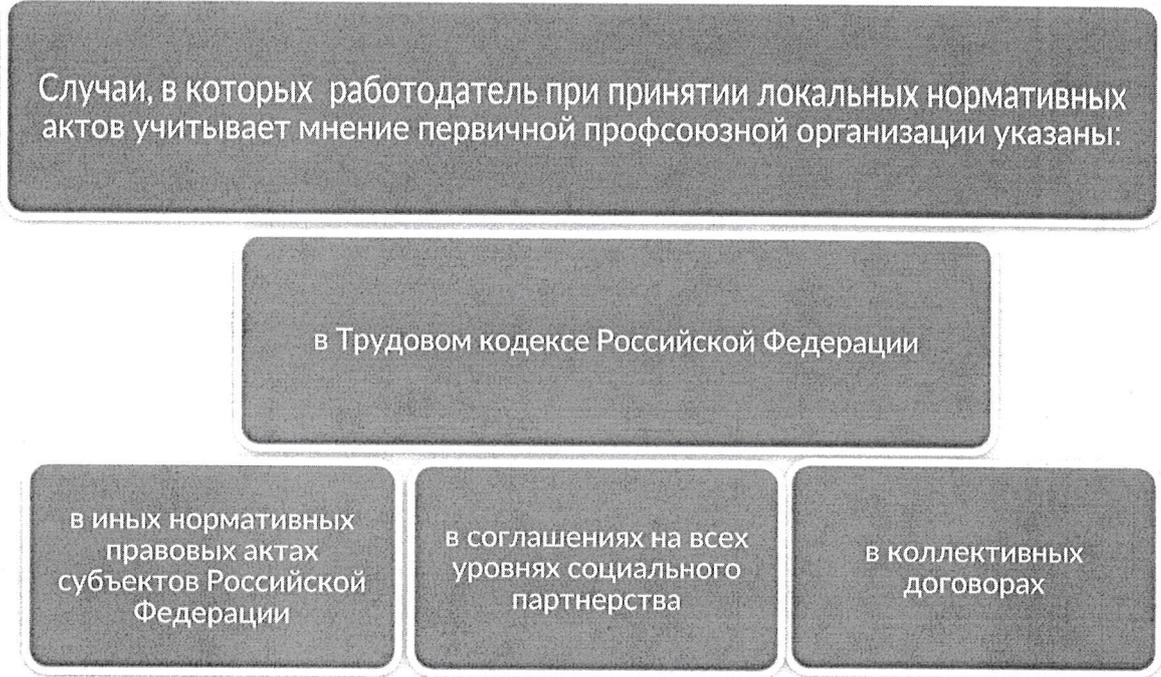
В целях единообразной практики при рассмотрении трудовых споров в судебных инстанциях Верховный суд Российской Федерации, в пп. «в» п. 23 Постановления Пленума Верховного суда Российской Федерации № 2 от 17.03.2004 года «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» дал косвенное определение понятия «мотивированное мнение», подразумевая под ним обоснованную (мотивированную) позицию выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

Права профсоюзов и гарантии их деятельности закреплены в Трудовом кодексе Российской Федерации и в Федеральном законе от 12.01.1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

В ряде вопросов эти документы противоречат друг другу, поэтому согласно статьям 5, 423 Трудового кодекса РФ в случае противоречий между Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права, применяется Трудовой кодекс РФ.



Таким образом, если в Трудовом кодексе Российской Федерации предусмотрено мотивированное мнение профсоюзной организации, а в Законе о профсоюзах речь идет, о согласовании, то действует Трудовой кодекс Российской Федерации. Но если какая-то норма, прописанная в Федеральном законе, в Трудовом кодексе Российской Федерации отсутствует, действует Федеральный закон.



В настоящее время порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов регулируется статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с которой, работодатель обязан перед принятием решения направить проект локального нормативного акта и обоснование к нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников.

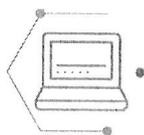
При определении выборного органа первичной профсоюзной организации, представляющей интересы всех или большинства работников данного работодателя, следует руководствоваться статьями 29–31 Трудового кодекса РФ, имея в виду, что этот выборный профсоюзный орган:

- может представлять в данном случае не только работников – членов Профсоюза, но и работников, не являющихся членами Профсоюза, которые уполномочили этот выборный орган первичной профсоюзной организации представлять свои интересы на условиях, установленных данной первичной организацией;
- полномочия выборного органа первичной профсоюзной организации определяются Уставом Профсоюза, «Общим положением о первичной профсоюзной организации Профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации» (ст. 28 Устава Профсоюза).

Одной из гарантий реализации статей Трудового кодекса, касающихся учета мотивированного мнения, является обязательное включение, как в отраслевое региональное соглашение, так и в коллективный договор следующих положений:

- «Первичная профсоюзная организация, в лице ее профсоюзного комитета, является единственным полномочным представителем интересов работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем»;

- «Работодатель обязан запрашивать учет мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации независимо от того объединяет ли данная первичная профсоюзная организация более половины работников данного работодателя».



В Трудовом кодексе РФ не раскрывается понятие «локальный нормативный акт». Вместе с тем, исходя из его норм, локальный нормативный акт - документ, содержащий нормы трудового права, который принимается работодателем в пределах его компетенции в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

Принятие работодателем локальных нормативных актов, по сути, означает конкретизацию норм, закрепленных в трудовом законодательстве, с учетом особенностей и условий труда работников у конкретного работодателя, а также повышение гарантий и компенсаций, предоставляемых работникам по сравнению с действующим трудовым законодательством.

### **Случаи, предусмотренные в Трудовом кодексе Российской Федерации, при наступлении которых работодатель обязан запросить мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации**

№ п/п	Нормы Трудового кодекса РФ	Номера статей Трудового кодекса РФ
1.	При принятии локальных нормативных актов	ч. 2 ст. 8 ТК РФ

2.	Введение (отмена) неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев в случае возникновения угрозы массового увольнения работников	ч. 5, 7 ст. 74 ТК РФ
3.	При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудового договора с работниками	ч. 1 п. 2 ст. 81 ТК РФ
4.	При принятии решения об увольнении по несоответствию работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации	ч. 1 п. 3 ст. 81 ТК РФ
5.	При принятии решения об увольнении за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание	ч. 1 п. 3 ст. 81 ТК РФ
6.	При привлечении к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ	ч. 4 ст. 99 ТК РФ
7.	При установлении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем, который устанавливается коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом	ст. 101 ТК РФ
8.	При составлении графиков сменности	ч. 3 ст. 103 ТК РФ
9.	При принятии локального нормативного акта о разделении рабочего дня на части	ст. 105 ТК РФ
10.	При определении размера и порядка выплаты работникам (за исключением работников, получающих оклад или должностной оклад) за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, дополнительного вознаграждения	ч. 3 ст. 112 ТК РФ
11.	При привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ	ч. 5 ст. 113 ТК РФ
12.	При установлении порядка и условий предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска за счет средств работодателя, которые определяются коллективным договором или локальным нормативным актом	ч. 2 ст. 116 ТК РФ
13.	При установлении очередности предоставления оплачиваемых отпусков, которая определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года	ч. 1 ст. 123 ТК РФ

14.	При принятии локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда	ч. 4 ст. 135 ТК РФ
15.	При утверждении работодателем формы расчетного листка	ч. 2 ст. 136 ТК РФ
16.	При установлении иных периодов для расчета средней заработной платы, не предусмотренной нормами Трудового кодекса РФ, если это не ухудшает положение работников	ч. 6 ст. 139 ТК РФ
17.	При установлении новых условий оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений	ст. 144 ТК РФ
18.	При установлении оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	ч. 3 ст. 147 ТК РФ
19.	При установлении конкретных размеров оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день	ч. 2 ст. 153 ТК РФ
20.	При установлении конкретных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время	ч. 3 ст. 154 ТК РФ
21.	При применении систем нормирования труда	ст. 159 ТК РФ
22.	При принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда	ч. 1 ст. 162 ТК РФ
23.	При угрозе массовых увольнений	ч. 4 ст. 180 ТК РФ
24.	При утверждении Правил внутреннего трудового распорядка	ч. 1 ст. 190 ТК РФ
25.	При вынесении дисциплинарного взыскания	ч. 3 ст. 193 ТК РФ
26.	При утверждении нормы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации	ч. 3 ст. 196 ТК РФ
27.	При разработке и утверждении локальных нормативных актов по охране труда	214 ТК РФ
28.	При разработке плана мероприятий по устранению оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда	214 <sup>1</sup> ТК РФ
29.	При установлении норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов при	ч. 2 ст. 221 ТК РФ

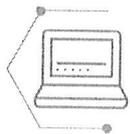
	наличии финансовых средств	
30.	При установлении размера, условий и порядка компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	ч. 8 ст. 325 ТК РФ
31.	Определение размера, условий и порядка компенсации расходов, связанных с переездом лицам, заключившим трудовые договоры о работе у других работодателей, и работникам данных работодателей	ч. 5 ст. 326 ТК РФ

В ряде случаев Трудовым кодексом РФ предусматривается *участие* соответствующего представительного органа работников при решении целого комплекса социально-трудовых вопросов, в частности:

№ п/п	Нормы Трудового кодекса РФ	Номера статей Трудового кодекса РФ
1.	При досрочном снятии дисциплинарного взыскания на основании ходатайства представительного органа работников	ч. 2 ст. 194 ТК РФ
2.	При применении мер дисциплинарного воздействия к руководителям организаций и структурных подразделений организаций на основании заявления представительного органа работников	ст. 195 ТК РФ
3.	При создании по инициативе представительного органа работников комитета (комиссии) по охране труда	ст. 224 ТК РФ
4.	При выработке мер по защите персональных данных	п. 10 ст. 86 ТК РФ

## II. Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права

В соответствии с частью 1 статьи 372 Трудового кодекса РФ, работодатель должен направить проект принимаемого локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющей интересы всех или большинства работников.



Данная формулировка позволяет первичной профсоюзной организации, объединяющей более половины работников (более 50% охвата) выступать единственным полномочным представителем работников при рассмотрении вопросов, связанных с трудовыми отношениями.

При выявлении в локальных нормативных актах норм, ухудшающих положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации порядка учета мнения представительного органа работников, **нормы не подлежат применению.**

Обращение должно быть зарегистрировано работодателем с указанием исходящего номера и даты. Профсоюзный комитет должен также, присвоить документу входящий номер и указать дату поступления.

Примерный образец

05.12.2022 г. исх. № \_\_\_\_\_

в Профсоюзный комитет

ППО ГБУЗ «\*\*\*»

### ОБРАЩЕНИЕ

о даче мотивированного мнения выборного профсоюзного органа

в соответствии со статьей 372 Трудового кодекса РФ

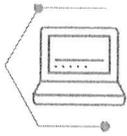
В соответствии со ст. 123 Трудового кодекса РФ ГБУЗ «\*\*\*», в лице должность, ФИО направляет проект графика отпусков работников ГБУЗ «\*\*\*» на 2022 год. Прошу в течение пяти дней направить в письменной форме ваше мотивированное мнение по данному проекту локального нормативного акта.

Приложение на \_\_\_\_\_ листах.

\_\_\_\_\_ (Расшифровка подписи)

(должность)

(подпись)

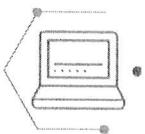


В соответствии с частью 2 статьи 372 Трудового кодекса РФ выборный орган ППО (профсоюзный комитет) не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

Профсоюзный комитет должен рассмотреть обращение работодателя на своем заседании, т.е. коллегиально, с соблюдением кворума, в том числе с использованием права приглашения на свое заседание представителей работодателя (кадровая, экономическая службы, бухгалтерия и др.) и специалистов (представители вышестоящей профсоюзной организации). В этом случае, в протоколе целесообразно указать присутствующих представителей работодателя (с указанием фамилии, имени, отчества и должности. В голосовании по повестке дня заседания представители работодателя и специалисты не участвуют.

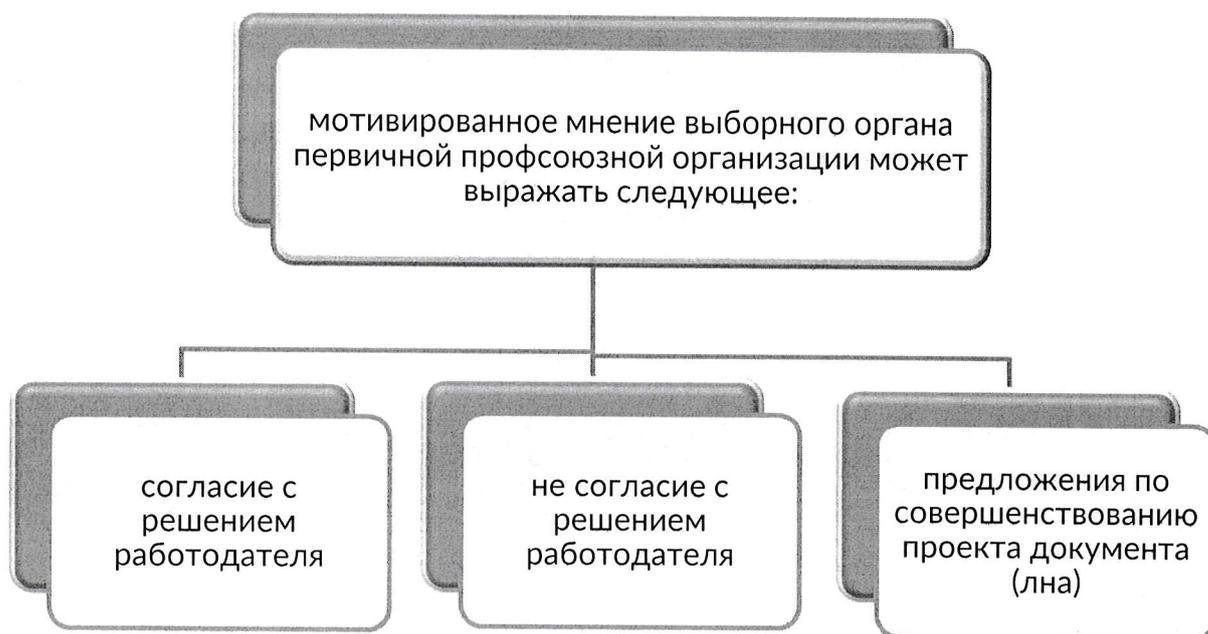
До заседания профсоюзного комитета председатель, члены профсоюзного комитета также могут обратиться к работодателю с предложением о проведении переговоров (консультаций) по поводу предстоящего решения.

Заседание профсоюзного комитета должно быть оформлено протоколом в письменной форме, в котором необходимо указать число избранных в его состав членов, количество присутствующих на заседании членов профсоюзного комитета и их фамилии (для определения наличия кворума), мнение, к которому пришли на заседании и его обоснование.



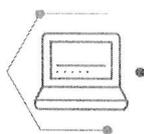
В соответствии с пунктом 1.4 статьи 32 Устава Профсоюза - председатель первичной профсоюзной организации подписывает принятые постановления, резолюции, ходатайства..., а также протоколы заседаний, на которых он председательствовал. Профсоюзный комитет должен направить работодателю мотивированное мнение по проекту в письменном виде.

В соответствии с Трудовым кодексом РФ можно выделить следующие варианты решения, принимаемого профсоюзным комитетом при рассмотрении проектов локального нормативного акта:



Иногда в процессе рассмотрения проекта локального нормативного акта, выборный орган может прийти к выводу, что обоснование работодателя и (или) его представителя (приложенные документы, являющиеся основанием для принятия кадровых, организационных решений) представлено не в полном объеме. В этом случае выносится отрицательное мотивированное мнение с указанием на отсутствие необходимых документов.

В соответствии с частью 3 статьи 372 Трудового кодекса РФ в случае, если мотивированное мнение профсоюзного комитета 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 профсоюзным комитетом в целях достижения взаимоприемлемого решения.



Инициатива о проведении дополнительных консультаций, в рамках статьи 372 Трудового кодекса Российской Федерации, исходит от работодателя.

05.12.2022 г. исх. № \_\_\_\_\_

в Профсоюзный комитет  
ППО ГБУЗ «\*\*\*»

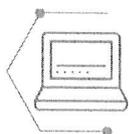
**Предложение о проведении дополнительных консультаций  
в соответствии со статьей 372 Трудового кодекса  
Российской Федерации**

\_\_\_\_\_ (наименование организации) получило ваше мотивированное мнение от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года №\_\_\_\_\_ о несогласии с предложенным проектом \_\_\_\_\_ (наименование локального акта).

Предлагаю в срок до \_\_\_\_\_ провести дополнительные консультации по данному вопросу \_\_\_\_\_ (место проведения).

Конкретную дату и время проведения консультаций прошу сообщить \_\_\_\_\_ (ф.и.о. должность работника).

Руководитель организации \_\_\_\_\_ (подпись, ФИО)



Дополнительные консультации проводятся с выборным органом первичной профсоюзной организации (профсоюзным комитетом). Недопустимо привлечение к дополнительным консультациям только председателя первичной профсоюзной организации.

Трудовой кодекс РФ не оговаривает, каким образом проводятся дополнительные консультации, в связи с чем, стороны должны самостоятельно определить такой порядок. Считаем необходимым проведение дополнительных консультаций оформлять протоколом.

Результатом проведения дополнительных консультаций может являться:

- согласие работодателя с предложением выборного профсоюзного органа (полностью или в части);
- нахождение компромисса между сторонами (в ряде случаев возможно через формулирование обеими сторонами новой редакции положений локального нормативного акта);
- согласие выборного профсоюзного органа с мнением работодателя (полностью или в части);
- недостижение согласия.

В соответствии с частью 4 статьи 372 Трудового кодекса РФ при недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом,

после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. Выборный орган первичной профсоюзной организации также вправе начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном главой 61 Трудового кодекса РФ.

Часть 5 статьи 372 Трудового кодекса РФ определяет процедурные особенности рассмотрения жалобы (заявления) выборного профсоюзного органа, поданной в орган государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде. Государственная инспекция труда обязана провести проверку правомерности принятия локального нормативного акта в течение одного месяца со дня получения жалобы (заявления). Если в ходе проверки будут выявлены факты нарушения законодательства, должностное лицо государственной инспекции труда обязано выдать работодателю предписание об отмене локального нормативного акта. Данное предписание обязательно для исполнения.

Примерный образец

### Протокол разногласий к проекту

-----  
(наименование локального нормативного акта)

ГБУЗ «\*\*\*» в лице \_\_\_\_\_ (Ф.И.О., должность), действующего на основании Устава и профсоюзный комитет ГБУЗ «\*\*\*» в лице председателя \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.), действующего на основании Устава Профсоюза, «\_\_\_»\_\_\_\_\_20\_\_г. составили настоящий протокол разногласий к проекту

-----  
(наименование локального нормативного акта)

Разногласие(я) по проекту заключается в следующем:

№ п/п	Номер пункта проекта документа	Редакция (позиция) работодателя	Редакция (позиция) профсоюзного комитета

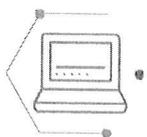
Представитель работодателя  
----- (подпись. Ф.И.О.)

Председатель профкома  
----- (подпись. Ф.И.О.)

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

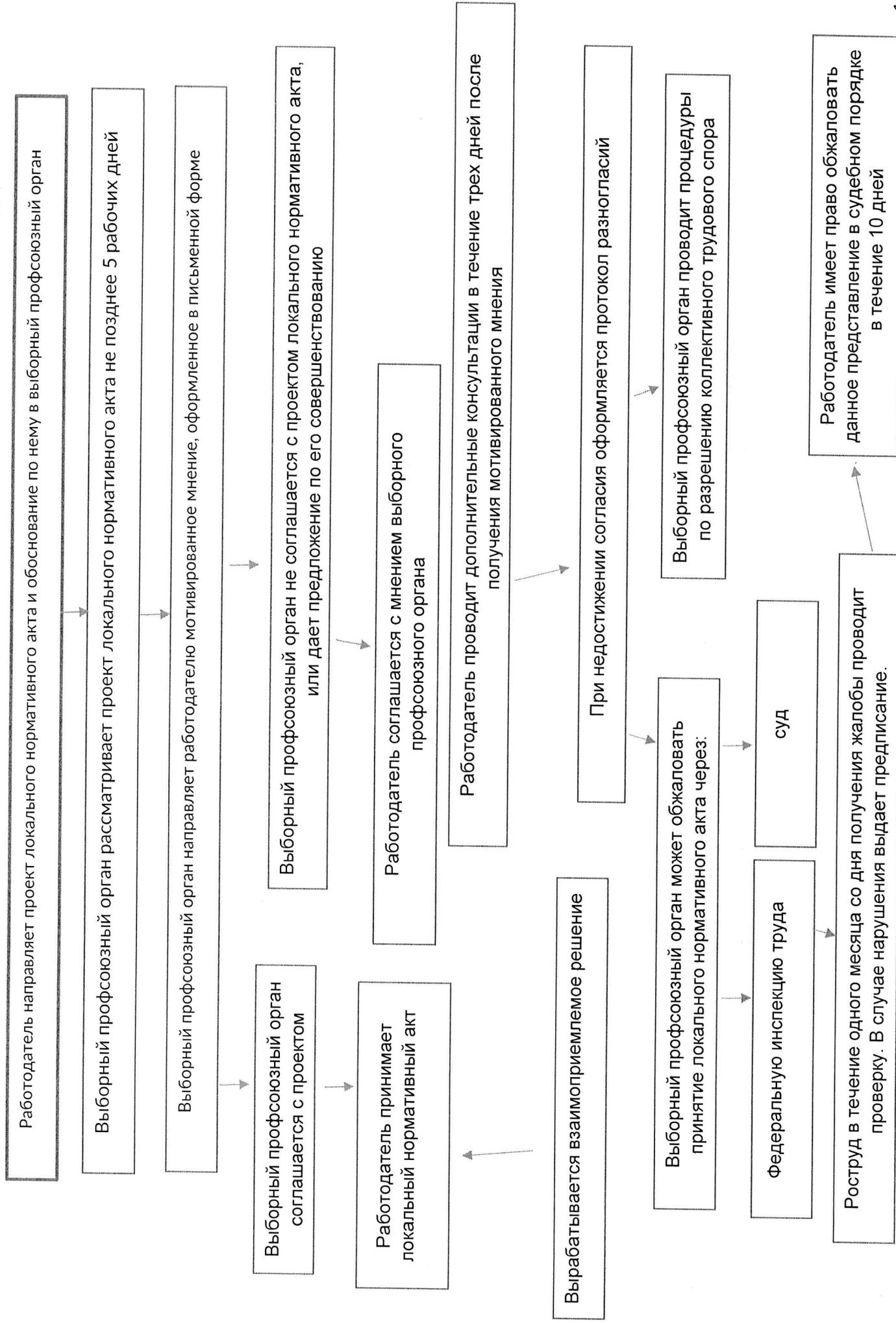
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

В случае, если мотивированное мнение содержит согласие с нормами проекта локального нормативного акта, он, как правило, утверждается приказом руководителя медицинской организации, с указанием, с какого времени этот локальный нормативный акт начинает действовать.



Исходя из абзаца 10 части 2 статьи 22 Трудового кодекса РФ, требование ознакомить сотрудника с локальным нормативным актом является обязанностью работодателя. Более того, согласно норме закона, работодатель обязан ознакомить сотрудников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

Схема порядка учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа при принятии локального нормативного акта (ЛНА) в соответствии со ст.372 Трудового кодекса РФ



### III. Примерные образцы оформления мотивированного мнения на примерах некоторых локальных нормативных актов

#### 3.1. Мотивированное мнение при составлении графиков сменности (ч.3 ст. 103 Трудового кодекса РФ)

При сменном режиме работы составляется график сменности. Форма графика сменности произвольная (нормативной нет), удобно составлять его в виде таблицы.

По мнению Роструда, график сменности должен определять (Доклад с руководством по соблюдению обязательных требований за IV квартал 2021 г.):

- максимальное количество смен;
- продолжительность рабочего времени в течение смены (начало и окончание смены);
- перерывы для отдыха и питания;
- порядок чередования смен;
- ежедневный (междусменный) и еженедельный отдых.

Согласно части 4 статьи 103 Трудового кодекса РФ график сменности доводится до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Соответственно в профсоюзный комитет проект графика сменности должен поступить не позднее, чем за 5 рабочих дней, до даты его утверждения.

Соблюдается следующий порядок вынесения мотивированного мнения:

1. поступление от работодателя обращения и проекта графика сменности;
2. рассмотрение проекта графика сменности на заседании профсоюзного комитета в течение 5 рабочих дней;
3. вынесение мотивированного мнения профсоюзного комитета.

Стоит обратить внимание, что при рассмотрении данного вопроса необходимо учитывать соблюдение работодателем при составлении графика сменности нормы рабочего времени, чередование смен, отсутствие работы в течение двух смен подряд. Междусменный отдых не может быть менее двойной продолжительности отработанного накануне времени, например, продолжительность смены 24 часа, отдых – 48 часов.

В график сменности нельзя включать сверхурочную работу. Также недопустимо заранее без оснований оформлять приказ о привлечении работников к сверхурочной работе.

Выписка из решения профсоюзного комитета оформляется на бланке профсоюзной организации, если первичная профсоюзная организация является юридическим лицом.

Примерный образец

\*\*\*\*\* организация Профсоюза работников здравоохранения РФ

Первичная профсоюзная организация

-----  
(наименование учреждения здравоохранения)

Дата  
номер

город

исходящий

Главному врачу ГБУЗ «\*\*\*»

-----  
(фамилия, имя, отчество)

### ВЫПИСКА ИЗ РЕШЕНИЯ

профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации ГБУЗ «\*\*\*»

о мотивированном мнении по вопросу принятия работодателем

проекта графика сменности

Профсоюзный комитет рассмотрел полномочным составом обращение работодателя № \_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_г. по проекту графика сменности на заседании «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_г.

На основании статей 371, 372 Трудового кодекса РФ проверено соблюдение работодателем норм, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, условий коллективного договора и соглашений при подготовке проекта графика сменности и утверждено следующее мотивированное мнение:

**МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА**

Представленный работодателем проект графика сменности подтверждает (не подтверждает) правомерность его принятия.

Проект графика сменности соответствует (не соответствует) требованиям, установленным статьей 103 Трудового кодекса РФ, пунктам (статьям) соглашения, Коллективного договора (если в коллективном договоре установлен порядок составления и утверждения графика сменности), пунктам (статьям) Правил внутреннего трудового распорядка (если в ПВТР установлен порядок составления и утверждения графика сменности) не ухудшает (ухудшает) положение работников.

-----  
(иные замечания и дополнения к проекту по содержанию, срокам введения, предлагаемым изменениям, и т.д.)

На основании изложенного считаем возможным (невозможным) принятие работодателем проекта графика сменности.

Председатель ППО

-----  
(подпись)

-----  
(расшифровка подписи)

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

----- «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
(ФИО представителя работодателя) (подпись)

### *3.2. Мотивированное мнение при составлении графика отпусков (ч. 1 ст. 123 Трудового кодекса РФ)*

График отпусков утверждается работодателем ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Соответственно в профсоюзный комитет проект графика сменности должен поступить не позднее, чем за 5 рабочих дней, до даты его утверждения.

В форме графика отпусков предусмотрено указание на учет мотивированного мнения первичной профсоюзной организации. Кроме того, необходимо указать дату и номер протокола заседания профсоюзного комитета:

Мотивированное мнение

первичной профсоюзной организации учтено.

Протокол заседания профсоюзного комитета ГБУЗ «\*\*\*»

от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

Соблюдается следующий порядок вынесения мотивированного мнения:

1. поступление от работодателя обращения и проекта графика отпусков;
2. рассмотрение проекта графика отпусков на заседании профсоюзного комитета в течение 5 рабочих дней;
3. вынесение мотивированного мнения профсоюзного комитета.

При рассмотрении данного вопроса необходимо учитывать соблюдение работодателем приоритета в предоставлении отпуска отдельным категориям работников: (одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет (ст. 262.1 ТК РФ); не достигшим 18 летнего возраста (ст. 267 ТК РФ); совместителям (ст. 286 ТК РФ); мужьям женщин, которые находятся в отпуске по беременности и родам (ст. 123 ТК РФ); усыновителям одного ребенка или детей не старше трехмесячного возраста (ст. 122 ТК РФ); женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него (ст. 260 ТК РФ); лицам, награжденным нагрудным знаком "Почетный донор России" (ст. 23 ФЗ «О донорстве крови и ее компонентов»); сотрудникам (женам и мужьям военнослужащих) (ст. 11 ФЗ «О статусе военнослужащих»); педагогическим работникам (ст. 334 ТК РФ)), установление продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска не менее 14 календарных дней (при разделении отпуска на части, хотя бы одной из его части (ст. 125 ТК РФ)), предоставление отпуска за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (при наличии), при ненормированном рабочем дне (при наличии)), предоставление отпуска в полном объеме за календарный год, соблюдение принципа взаимозаменяемости.

\*\*\*\*\* организация Профсоюза работников здравоохранения РФ

Первичная профсоюзная организация

-----  
(наименование учреждения здравоохранения)

Дата  
номер

город

исходящий

Главному врачу ГБУЗ «\*\*\*\*»

-----  
(фамилия, имя, отчество)

### **ВЫПИСКА ИЗ РЕШЕНИЯ**

**профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации ГБУЗ «\*\*\*\*»  
о мотивированном мнении по вопросу принятия работодателем  
проекта графика отпусков**

Профсоюзный комитет рассмотрел полномочным составом обращение работодателя № \_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_г. по проекту графика отпусков на заседании «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_г.

На основании статей 371, 372 Трудового кодекса РФ проверено соблюдение работодателем норм, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, условий коллективного договора и соглашений при подготовке проекта графика отпусков и утверждено следующее мотивированное мнение:

### **МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА**

Представленный работодателем проект графика отпусков на \_\_\_ год подтверждает (не подтверждает) правомерность его принятия.

Проект графика отпусков на 20\_\_\_ год соответствует (не соответствует) требованиям, установленным статьями 15, 116, 119, 121, 122, 123 (и прочие) Трудового кодекса РФ, разделом \_\_\_ Соглашения, пунктам (статьям) Коллективного договора (если в коллективном договоре установлен порядок

предоставления отпусков работникам), пунктам (статьям) Правил внутреннего трудового распорядка (если в ПВТР установлен порядок предоставления отпусков работникам) не ухудшает (ухудшает) положение работников.

-----  
(иные замечания и дополнения к проекту по содержанию, срокам введения, предлагаемым изменениям, и т.д.)

На основании изложенного считаем возможным (невозможным) принятие работодателем проекта графика отпусков.

Председатель ППО

-----  
(подпись)

-----  
(расшифровка подписи)

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

----- «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
(ФИО представителя работодателя) (подпись)

### 3.3. Мотивированное мнение при принятии решения о применении к работнику дисциплинарного взыскания (ч.3 ст.193 Трудового кодекса РФ)

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

К дисциплинарной ответственности работник может быть привлечен лишь в случае совершения им дисциплинарного проступка, под которым понимается виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником трудовых обязанностей.

Привлечь работника к дисциплинарной ответственности можно при наличии следующих условий:

- 1) поведение работника должно быть противоправным, т.е. его действия должны реально не соответствовать предписаниям законодательства, обязанностям по трудовому договору или основанным на них распоряжениям работодателя. Нельзя признать дисциплинарным проступком отказ работника от разделения на части

ежегодного отпуска, что возможно лишь по соглашению сторон (см. ст. 125 ТК РФ);

2) в результате действий работника причиняется ущерб имущественного и (или) организационного характера. Чаще имеет место ущерб организационного характера, когда нарушается порядок, установленный работодателем (прогул, опоздание на работу и др.);

3) ущерб, претерпеваемый работодателем, должен являться прямым следствием нарушения работником трудовых обязанностей, и наоборот, причиной наступления ущерба должно быть неправомерное поведение работника, т.е. между проступком работника и возникшим ущербом для его работодателя должна присутствовать причинно-следственная связь;

4) действия работника должны быть виновными, т.е. совершены умышленно или по неосторожности. Если в поведении работника отсутствует вина в какой-либо форме, следовательно, имеет место случай, не дающий работодателю оснований для применения к нему дисциплинарного взыскания. Нельзя уволить работника за прогул в связи с опозданием из отпуска вследствие отмены вылета самолетов по метеорологическим или техническим обстоятельствам, подтвержденной в установленном порядке.

Работодатель обязан предоставить профсоюзному комитету:

- копию докладной записки о факте и обстоятельствах совершения работником дисциплинарного проступка;

- копию запроса работодателя о необходимости дать письменные объяснения по факту совершения работником дисциплинарного проступка;

- копию объяснения работника (при наличии);

- копию акта об отказе дать объяснение (при наличии);

- копии документов, подтверждающих факт совершения работником дисциплинарного проступка.

В случае увольнения дополнительно необходимо представить документы о ранее вынесенных дисциплинарных взысканиях.

Порядок вынесения мотивированного мнения:

1. Поступление от работодателя документов.

2. Рассмотрение документов на заседании профсоюзного комитета в течение 5 рабочих дней, а при расторжении трудового договора в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание – в течение 7 рабочих дней.

При рассмотрении данного вопроса необходимо проверить соблюдение работодателем процедуры применения дисциплинарного взыскания (ст. 193 Трудового кодекса РФ):

- совершение работником дисциплинарного проступка должно быть зафиксировано (как правило, это докладная записка непосредственного руководителя работника);

- получение либо неполучение от работника письменных объяснений в течение двух рабочих дней;

- при неполучении от работника письменных объяснений составление соответствующего акта;

- применение дисциплинарного взыскания не позднее одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников;

- применение за каждый дисциплинарный проступок только одного вида дисциплинарного взыскания;

- учитывались ли при наложении дисциплинарного проступка тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ч. 5 ст. 192 Трудового кодекса РФ).

При рассмотрении проекта приказа об увольнении работника по соответствующему основанию необходимо убедиться в неоднократности совершения работником дисциплинарного проступка.

4. Вынесение мотивированного мнения профсоюзного комитета.

Примерный образец

\*\*\*\*\* организация Профсоюза работников здравоохранения РФ  
Первичная профсоюзная организация ГБУЗ «\*\*\*»

Дата

город

№ \_\_\_\_\_

Главному врачу ГБУЗ «\*\*\*\*»

\_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество)

### ВЫПИСКА ИЗ РЕШЕНИЯ

профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации ГБУЗ «\*\*\*»

о мотивированном мнении по вопросу принятия работодателем

проекта приказа о применении к работнику дисциплинарного взыскания в виде

---

Профсоюзный комитет рассмотрел полномочным составом обращение работодателя № \_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_г. по проекту приказа о применении к работнику дисциплинарного взыскания в виде \_\_\_\_ и копии документов, подтверждающие законность его издания работодателем:

-----  
(перечисляются документы, служащие основанием для правомерности издания приказа)

на заседании «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_г

На основании статей 371, 372 Трудового кодекса РФ проверено соблюдение работодателем норм, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, условий коллективного договора и соглашений при подготовке проекта приказа о применении к работнику дисциплинарного взыскания в виде \_\_\_\_ и утверждено следующее мотивированное мнение:

### **МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА**

Представленный работодателем проект приказа о применении к работнику дисциплинарного взыскания в виде\_\_\_\_, и приложенные документы к нему, подтверждают (не подтверждают) правомерность его принятия.

Проект приказа о применении к работнику дисциплинарного взыскания в виде\_\_\_\_ соответствует (не соответствует) требованиям, установленным статьями 192, 193 Трудового кодекса РФ, пунктами (статьям) Коллективного договора (если в КД установлен порядок привлечения работников к дисциплинарной ответственности), пунктам (статьям) Правил внутреннего трудового распорядка (если в ПВТР установлен порядок привлечения работников к дисциплинарной ответственности) не ухудшает (ухудшает) положение работников.

Проект приказа учитывает (не учитывает) дополнительные обстоятельства, связанные с трудовой деятельностью работников в организации

-----  
(иные замечания и дополнения к проекту по содержанию, срокам введения, предлагаемым изменениям, и т.д.)

На основании изложенного считаем возможным (невозможным) принятие работодателем проекта приказа о применении к работнику дисциплинарного взыскания в виде\_\_\_\_\_.

Председатель ППО \_\_\_\_\_

(подпись)

\_\_\_\_\_ (расшифровка подписи)

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

\_\_\_\_\_ «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
(ФИО представителя работодателя)

(подпись)

### 3.4. Мотивированное мнение при утверждении формы расчетного листка

(ч. 2 ст. 136 Трудового кодекса РФ)

В соответствии с Трудовым кодексом РФ работодатель обязан извещать каждого работника о выплате заработной платы в письменной форме. В форму расчетного листка включается информация:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Соблюдается следующий порядок вынесения мотивированного мнения:

1. поступление от работодателя обращения и проекта формы расчетного листка;

2. рассмотрение документов на заседании профсоюзного комитета в течение 5 рабочих дней;

3. вынесение мотивированного мнения профсоюзного комитета.

При рассмотрении данного вопроса необходимо учитывать отражение в форме расчетного листка всех составных частей заработной платы (базовый оклад, стимулирующие выплаты, размер доплаты за совмещение должностей, расширение зоны обслуживания, исполнение обязанностей отсутствующего работника, компенсационные выплаты, премии, базовый оклад и размер повышающей надбавки к должностному окладу (окладу) за квалификационную категорию, которые образуют новый должностной

оклад, который учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, условия, размеры произведенных удержаний и т.д.).

Примерный образец

\*\*\*\*\* организация Профсоюза работников здравоохранения РФ

Первичная профсоюзная организация

-----  
(наименование учреждения здравоохранения)

Дата  
номер

город

исходящий

Главному врачу ГБУЗ «\*\*\*\*»

-----  
(фамилия, имя, отчество)

### ВЫПИСКА ИЗ РЕШЕНИЯ

профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации ГБУЗ «\*\*\*»

о мотивированном мнении по вопросу принятия работодателем

проекта формы расчетного листка

Профсоюзный комитет рассмотрел полномочным составом обращение работодателя № \_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по проекту формы расчетного листка на заседании «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

На основании статей 371, 372 Трудового кодекса РФ проверено соблюдение работодателем норм, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, условий коллективного договора и соглашений при подготовке проекта формы расчетного листка и утверждено следующее мотивированное мнение:

**МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА**

Представленный работодателем проект формы расчетного листка подтверждает (не подтверждает) правомерность его принятия.

Проект формы расчетного листка соответствует (не соответствует) требованиям, установленным статьей 136 Трудового кодекса РФ, в форме расчетного листка установлены (не установлены) все составные части заработной платы, не ухудшает (ухудшает) положение работников.

-----  
(иные замечания и дополнения к проекту по содержанию, срокам введения, предлагаемым изменениям, и т.д.)

На основании изложенного считаем возможным (невозможным) принятие работодателем проекта формы расчетного листка.

Председатель ППО \_\_\_\_\_

(подпись)

(расшифровка подписи)

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

----- «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
(ФИО представителя работодателя) (подпись)

### 3.5. Мотивированное мнение при принятии решения о привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ч.5 ст.115 Трудового кодекса РФ)

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

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.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном законодательством порядке. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Категорически запрещено привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни следующих работников:

1) в возрасте до 18 лет (ст. 268 Трудового кодекса РФ);

2) беременных женщин (ч. 1 ст. 259 Трудового кодекса РФ). !

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Работодатель обязан предоставить профсоюзному комитету:

- копии согласий работников на привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Порядок вынесения мотивированного мнения:

1. Поступление от работодателя проекта приказа о привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

2. Рассмотрение проекта приказа о привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в течение 5 рабочих дней.

При рассмотрении данного вопроса необходимо учитывать обоснованность привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (как правило, необходимость привлечения к работе указывается в преамбуле приказа), издание работодателем письменного распоряжения, соблюдение гарантий отдельных категорий работников (инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет), наличие письменного согласия работника.

4. Вынесение мотивированного мнения профсоюзного комитета.

Примерный образец

\*\*\*\*\* организация Профсоюза работников здравоохранения РФ  
Первичная профсоюзная организация ГБУЗ «\*\*\*»

Дата  
номер

город

исходящий

Главному врачу ГБУЗ «\*\*\*\*»

\_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество)

### ВЫПИСКА ИЗ РЕШЕНИЯ

профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации ГБУЗ «\*\*\*»  
о мотивированном мнении по вопросу принятия работодателем  
проекта приказа о привлечении работников к работе в выходные и нерабочие  
праздничные дни

Профсоюзный комитет рассмотрел полномочным составом обращение работодателя № \_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по проекту приказа о привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни на заседании «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

На основании статей 371, 372 Трудового кодекса РФ проверено соблюдение

работодателем норм, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, условий коллективного договора и соглашений при подготовке проекта приказа о привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни и утверждено следующее мотивированное мнение:

### МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Представленный работодателем проект приказа о привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни подтверждает (не подтверждает) правомерность его принятия.

Проект приказа о привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни соответствует (не соответствует) требованиям, установленным статьями 113, 259, 268 Трудового кодекса РФ, пунктами (статьями) Коллективного договора (если в КД установлен порядок привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни), пунктами (статьями) Правил внутреннего трудового распорядка (если в ПВТР установлен порядок привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни), не ухудшает (ухудшает) положение работников.

-----  
(иные замечания и дополнения к проекту по содержанию, срокам введения, предлагаемым изменениям, и т.д.)

На основании изложенного считаем возможным (невозможным) принятие работодателем проекта приказа о привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Председатель ППО \_\_\_\_\_

(подпись)

\_\_\_\_\_ (расшифровка подписи)

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

-----  
(ФИО представителя работодателя)

\_\_\_\_\_ (подпись)

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

### 3.6. Мотивированное мнение при установлении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ч. 1 ст. 101 Трудового кодекса РФ)

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем работодатель вправе определить самостоятельно, зафиксировав его в коллективном договоре, соглашении, локальном нормативном акте.

Несмотря на то, что Трудовым кодексом РФ прямо не предусмотрены иные ограничения по применению ненормированного рабочего дня, не рекомендуется устанавливать такой режим работы следующим лицам - работникам, которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

- работники в возрасте до восемнадцати лет;
- работники, являющиеся инвалидами I или II группы;
- работники, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда.

Ненормированный рабочий день — это особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Особенностью данного режима является такой характер работы, который по не зависящим от работника причинам зачастую не позволяет выполнять определенные трудовые функции в рабочее время (например, установление ненормированного рабочего дня главной медицинской сестре детской больницы позволит привлекать ее к работе после окончания рабочего дня, если в это время поступили дети на лечение и необходимо распределить их по отделениям; установление данного режима работы юристу позволит привлекать его к участию в судебных заседаниях, начало или окончание которых может быть за пределами рабочего времени).

Привлекать к работе работника, которому установлен ненормированный рабочий день, можно как до начала рабочего дня, так и после его окончания (письмо Роструда от 07.06.2008 № 1316-6-1, письмо Минтруда России от 29.10.2018 г. № 14-2/ООГ-8616). При этом не требуется каждый раз получать согласие работника на привлечение его к работе в данном режиме. Необходимо помнить, что при таком режиме работник во всяком случае обязан приходить на работу к началу рабочего дня, как и остальные, а уходить с работы - не раньше окончания рабочего дня. Иными словами, на него распространяется правило, предусмотренное в правилах внутреннего

трудового распорядка и трудовом договоре, о времени начала и окончания рабочего дня так же, как и на остальных работников.

Систематическое привлечение работника к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени может рассматриваться органами, осуществляющими надзор и контроль, и судебными органами как сверхурочная работа, за которую положена соответствующая компенсация.

Если работнику установлен ненормированный рабочий день, то работа сверх установленной продолжительности рабочего времени в таблице учета рабочего времени не отражается.

Но, поскольку ч. 4 ст. 91 Трудового кодекса РФ определяет, что работодатель обязан вести учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником, работодатель может составить документ для фиксации времени привлечения работника с ненормированным рабочим днем к работе сверх установленной продолжительности рабочего времени.

Если работник по собственной инициативе (без приказа работодателя) продолжает выполнение трудовой функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, такая работа не считается выполненной в режиме ненормированного рабочего времени.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или ПВТР. При этом продолжительность данного отпуска не может составлять менее трех календарных дней (ст. 119 Трудового кодекса РФ).

#### **Порядок вынесения мотивированного мнения:**

1. Поступление от работодателя проекта локального нормативного акта, устанавливающего перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (правила внутреннего трудового распорядка, соглашение и др.).

2. Рассмотрение проекта локального нормативного акта, устанавливающего перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем в течение 5 рабочих дней.

При рассмотрении данного вопроса необходимо учитывать установление работодателем дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью не менее трех календарных дней.

3. Вынесение мотивированного мнения профсоюзного комитета.

\*\*\*\*\* организация Профсоюза работников здравоохранения РФ  
Первичная профсоюзная организация ГБУЗ «\*\*\*»

Дата  
номер

город

исходящий

Главному врачу ГБУЗ «\*\*\*\*»

-----  
(фамилия, имя,

отчество)

### **ВЫПИСКА ИЗ РЕШЕНИЯ**

**профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации ГБУЗ «\*\*\*»  
о мотивированном мнении по вопросу принятия работодателем  
проекта локального нормативного акта, устанавливающего перечень должностей  
работников с ненормированным рабочим днем**

Профсоюзный комитет рассмотрел полномочным составом обращение работодателя № \_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_г. по проекту локального нормативного акта, устанавливающего перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем на заседании «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_г.

На основании статей 371, 372 Трудового кодекса РФ проверено соблюдение работодателем норм, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, условий коллективного договора и соглашений при подготовке проекта локального нормативного акта, устанавливающего перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и утверждено следующее мотивированное мнение:

#### **МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА**

Представленный работодателем проект приказа по проекту локального нормативного акта, устанавливающего перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, подтверждает (не подтверждает) правомерность его принятия.

Проект локального нормативного акта, устанавливающего перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем соответствует (не соответствует) требованиям, установленным статьями 101, 119 Трудового кодекса РФ, пунктами (статьями) Коллективного договора (если в КД установлено условие о работе в режиме ненормированного рабочего дня), пунктами (статьями)

Правил внутреннего трудового распорядка (если в ПВТР установлено условие о работе в режиме ненормированного рабочего дня порядок), не ухудшает (ухудшает) положение работников.

-----  
(иные замечания и дополнения к проекту по содержанию, срокам введения, предлагаемым изменениям, и т.д.)

На основании изложенного считаем возможным (невозможным) принятие работодателем проекта локального нормативного акта, устанавливающего перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем

Председатель ППО \_\_\_\_\_

(подпись)

\_\_\_\_\_ (расшифровка подписи)

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

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

(ФИО представителя работодателя)

(подпись)

### 3.7. Мотивированное мнение при принятии решения о привлечении работников к сверхурочной работе (ч. 4 ст. 99 Трудового кодекса РФ)

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан вести учет времени, отработанного сверхурочно. Время, отработанное работником сверхурочно, должно отражаться в таблице учета рабочего времени.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе следующих категорий работников:

- а) беременных женщин;
- б) лиц в возрасте до 18 лет;
- в) работников в период действия ученического договора (ч. 3 ст. 203 Трудового кодекса РФ);
- г) иных работников (как правило, ограничения устанавливаются в связи с медицинскими противопоказаниями).

При привлечении к сверхурочной работе определенных категорий работников работодатель должен:

- получить письменное согласие работника;
- убедиться в отсутствии медицинских противопоказаний;

- ознакомить работников под подпись с правом отказаться от выполнения сверхурочной работы.

К таким работникам относятся (ч. 5 ст. 99, ст. ст. 259, 264 Трудового кодекса РФ):

- инвалиды;
- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет;
- работники, имеющие детей-инвалидов;
- работники, осуществляющие уход за больными членами семей в соответствии с медицинским заключением;
- опекуны (попечители) несовершеннолетних.

Работника с его письменного согласия можно привлечь к сверхурочной работе в следующих случаях:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

- при временных работах по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для многих работников;

- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва.

Работник может быть привлечен к сверхурочной работе без его согласия в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- при выполнении общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

- при осуществлении работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих

под угрозой жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Для привлечения к работе по указанным основаниям учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и согласия работников не требуется, поскольку данные обстоятельства являются чрезвычайными, а не нормой.

Работодатель обязан предоставить профсоюзному комитету:

- копии согласий работников на привлечении к сверхурочной работе.

Порядок вынесения мотивированного мнения:

1. Поступление от работодателя проекта приказа о привлечении работников к сверхурочной работе.

2. Рассмотрение проекта приказа о привлечении работников к сверхурочной работе в течение 5 рабочих дней.

При рассмотрении данного вопроса необходимо учитывать обоснованность привлечения работников к сверхурочной работе (как правило, необходимость привлечения к сверхурочной работе указывается в преамбуле приказа), издание работодателем письменного распоряжения, соблюдение гарантий отдельных категорий работников (инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет и др.), наличие письменного согласия работника, установление работодателем соответствующих выплат работникам.

3. Вынесение мотивированного мнения профсоюзного комитета.

Примерный образец

\*\*\*\*\* организация Профсоюза работников здравоохранения РФ

Первичная профсоюзная организация ГБУЗ «\*\*\*»

дата  
номер

город

исходящий

Главному врачу ГБУЗ «\*\*\*\*»

отчество)

(фамилия, имя,

**ВЫПИСКА ИЗ РЕШЕНИЯ  
профсоюзного комитета ППО**

-----  
(наименование учреждения здравоохранения)

**о мотивированном мнении по вопросу принятия работодателем  
проекта приказа о привлечении работников к сверхурочной работе**

Профсоюзный комитет рассмотрел полномочным составом обращение работодателя №\_\_\_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по проекту приказа о привлечении работников к сверхурочной работе на заседании «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

На основании статей 371, 372 Трудового кодекса РФ проверено соблюдение работодателем норм, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, условий коллективного договора и соглашений при подготовке проекта приказа о привлечении работников к сверхурочной работе и утверждено следующее мотивированное мнение:

**МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА**

Представленный работодателем проект приказа о привлечении работников к сверхурочной работе подтверждает (не подтверждает) правомерность его принятия.

Проект приказа о привлечении работников к сверхурочной работе соответствует (не соответствует) требованиям, установленным статьями 99, 149, 152, 203, 259, 264, 268 Трудового кодекса РФ, пунктами (статьями) коллективного договора (если в коллективном договоре установлен порядок привлечения работников к сверхурочной работе), пунктами (статьями) Правил внутреннего трудового распорядка (если в ПВТР установлен порядок привлечения работников к сверхурочной работе), не ухудшает (ухудшает) положение работников.

-----  
(иные замечания и дополнения к проекту по содержанию, срокам введения, предлагаемым изменениям, и т.д.)

На основании изложенного считаем возможным (невозможным) принятие работодателем проекта приказа о привлечении работников к сверхурочной работе.

Председатель ППО \_\_\_\_\_

подписи)

(подпись)

(расшифровка

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

-----  
(ФИО представителя работодателя)

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

### 3.8. Мотивированное мнение при принятии работодателем локальных нормативных правовых актов (на примере Положения об оплате труда) (ч. 4 ст. 135 Трудового кодекса РФ)

Согласно части 4 статьи 135 Трудового кодекса РФ локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

#### Порядок вынесения мотивированного мнения:

1. Поступление от работодателя проекта Положения об оплате труда работников.

2. Рассмотрение проекта Положения об оплате труда работников в течение 5 рабочих дней.

При рассмотрении данного вопроса необходимо учитывать соблюдение работодателем норм, содержащихся в статьях 134 (Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы), 135 (Установление заработной платы), 136 (Порядок, место и сроки выплаты заработной платы), 137 (Ограничение удержаний из заработной платы), 138 (Ограничение размера удержаний из заработной платы), 139 (Исчисление средней заработной платы) Трудового кодекса РФ, соблюдение работодателем положений Отраслевого соглашения, положений об оплате труда, принятых на уровне органов управления здравоохранения субъекта Российской Федерации, установления порядка стимулирующих выплат, компенсационных выплат.

3. Вынесение мотивированного мнения профсоюзного комитета.

Примерный образец

\*\*\*\*\* организация Профсоюза работников здравоохранения РФ

Первичная профсоюзная организация ГБУЗ «\*\*\*»

дата  
номер

город

исходящий

Главному врачу ГБУЗ «\*\*\*»

-----  
(фамилия, имя,

отчество

**ВЫПИСКА ИЗ РЕШЕНИЯ  
профсоюзного комитета ППО**

-----  
(наименование учреждения здравоохранения)

**о мотивированном мнении по вопросу принятия работодателем  
проекта Положения об оплате труда работников**

Профсоюзный комитет рассмотрел полномочным составом обращение работодателя № \_\_\_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по проекту Положения об оплате труда работников на заседании «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

На основании статей 371, 372 Трудового кодекса РФ проверено соблюдение работодателем норм, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, условий коллективного договора и соглашений при подготовке проекта Положения об оплате труда работников и утверждено следующее мотивированное мнение:

**МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА**

Представленный работодателем проект Положения об оплате труда работников подтверждает (не подтверждает) правомерность его принятия.

Проект Положения об оплате труда работников соответствует (не соответствует) требованиям, установленным статьями 134-139 Трудового кодекса РФ, пунктами (статьями) Отраслевого соглашения, коллективного договора (если в коллективном договоре установлено условие об оплате труда работников), не ухудшает (ухудшает) положение работников.

-----  
(иные замечания и дополнения к проекту по содержанию, срокам введения, предлагаемым изменениям, и т.д.)

На основании изложенного считаем возможным (невозможным) принятие работодателем проекта Положения об оплате труда работников.

Председатель ППО \_\_\_\_\_

-----  
(подпись)

(расшифровка подписи)

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

----- «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
(ФИО представителя работодателя) (подпись)

