



*Серия:  
Учебно-методические материалы  
Центрального Совета Профсоюза*

**ПОРЯДОК УЧЕТА МНЕНИЯ  
ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА  
РАБОТНИКОВ**

Информационный бюллетень № 2

Москва, февраль 2018 г.

# Предисловие

## Уважаемые коллеги!

В настоящем информационном бюллетене рассматриваются вопросы правового регулирования принятия локальных нормативных актов образовательных организаций и отдельных организационно-распорядительных актов работодателя с учетом требований трудового законодательства, а также учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора с работником по инициативе работодателя.

Сборник рассчитан на широкий круг работников сферы образования и представителей профсоюзного актива, руководителей образовательных учреждений (организаций), правовых инспекторов труда Профсоюза, юристов территориальных организаций Профсоюза, а также на иных специалистов, деятельность которых связана с вопросами защиты прав и законных интересов работников образовательных организаций, подготовкой и утверждением локальных нормативных актов организаций.

Надеемся, что материалы сборника будут полезны в практической деятельности по защите социально-трудовых прав работников образовательных организаций.

Заместитель      Председателя      Профсоюза  М.В. Авдеенко

---

Сборник подготовлен в правовом отделе аппарата Профсоюза под общей редакцией Секретаря - заведующего правовым отделом аппарата Профсоюза С.Б. Хмелькова.

Составитель сборника: правовой инспектор труда ЦС Профсоюза И.Б. Алексеева, главный специалист по правовым вопросам Ю.В. Губарев.

В сборнике использованы формы документов, приведенные в сборнике Ставропольской краевой организации Профсоюза «Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации».

## Оглавление

I. Источники .....	5
Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в редакции Федерального закона от 31.12.2017 г. № 502 - ФЗ) (Извлечение) .....	5
Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2017 - 2020 годы (Извлечение).....	8
Устав Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (Извлечение) .....	9
II. Ответы на актуальные вопросы о порядке учета мнения представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов .....	10
1. Кто может представлять интересы работников при согласовании локальных нормативных актов организации .....	10
2. Случаи, когда необходим учёт мнения представителей работников при принятии локальных нормативных актов в силу требования закона .....	12
3. Принятие локального акта с учетом мнения профсоюза в силу требований коллективного договора, соглашения .....	15
4. Особенности локальных нормативных актов как источников права ..	15
5. Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локального нормативного акта .....	16
6. Получение мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора с членом профсоюза.....	18
7. В каком порядке согласовывается с выборным профсоюзным органом график отпусков? .....	22
8. Может ли работодатель самостоятельно утвердить правила внутреннего трудового распорядка (или иной локальный нормативный акт), если в организации отсутствует представительный орган работников? .....	22
III. Судебная практика, связанная с порядком учета мнения представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов .....	23

IV. Приложение. Примерные образцы оформления документов .....	31
1. Обращение работодателя к первичной профсоюзной организации для получения мотивированного мнения при принятии локального нормативного акта.....	31
2. Мотивированное мнение профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации при принятии локального нормативного акта в соответствии со статьей 372 Трудового кодекса РФ .....	32
3. Протокол об итогах проведения консультаций между профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации и работодателем по вопросу принятия локального нормативного акта в соответствии со статьей 372 Трудового кодекса РФ.....	34
4. Мотивированное мнение профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации по проекту локального нормативного акта .	36
5. Протокол разногласий сторон к проекту локального нормативного акта.....	38
6. Обращение работодателя к первичной профсоюзной организации для получения мотивированного мнения при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса РФ .....	39
7. Мотивированное мнение профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса РФ .....	40

## **I. Источники**

**Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ  
(в редакции Федерального закона от 31.12.2017 г. № 502 - ФЗ)  
(Извлечение)**

<...>

**Часть первая**

**Раздел I. Общие положения.**

**Глава 1. Основные начала трудового законодательства.**

<...>

**Статья 8. Локальные нормативные акты, содержащие нормы  
трудового права**

Работодатели, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (далее - локальные нормативные акты), в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

В случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, *работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение представительного органа работников* (при наличии такого представительного органа).

*Коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников.*

*Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие 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 настоящего Кодекса 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.

<...>

## **Часть пятая**

**Раздел XIII. Защита трудовых прав и свобод. Рассмотрение и разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.**

<...>

**Глава 58. Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами**

<...>

**Статья 371. Принятие решений работодателем с учетом мнения профсоюзного органа**

Работодатель принимает решения с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом.

<...>

**Статья 372. Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов**

Работодатель в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, 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 первичной профсоюзной организации 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 первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

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 имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном настоящим Кодексом.

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

<...>

### **Статья 373. Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя**

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в 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 первичной профсоюзной организации 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 первичной профсоюзной организации 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).

**Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении  
Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2017 -  
2020 годы (Извлечение)**

<...>

III. Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении организациями

3.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

<...>

3.1.8. В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования на уровне образовательной организации содействовать принятию локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда **по согласованию** с соответствующим выборным профсоюзным органом.

<...>

3.2. Минобрнауки России обязуется:

<...>

3.2.2. Способствовать **обеспечению реализации права представителей выборного органа первичной профсоюзной организации** участвовать в работе коллегиальных органов управления образовательной организации предусмотренных частью 4 статьи 26 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в том числе по вопросам разработки и утверждения устава образовательной организации, **принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников,**



планов по организации применения профессиональных стандартов в образовательной организации, а также **иных локальных нормативных актов, относящихся к деятельности организации в целом.**

## **Устав Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (Извлечение)**

<...>

### **Статья 19. Органы первичной профсоюзной организации**

Органами первичной профсоюзной организации являются:  
собрание (конференция) – высший руководящий орган;  
профсоюзный комитет – выборный коллегиальный постоянно действующий руководящий орган;

президиум – выборный коллегиальный исполнительный орган, формируемый при необходимости в первичной профсоюзной организации, имеющей права территориальной организации Профсоюза;

председатель первичной профсоюзной организации – выборный единоличный исполнительный орган;

контрольно-ревизионная комиссия – контрольно-ревизионный орган.

<...>

### **Статья 21. Профсоюзный комитет**

<...>

2.3. Выражает и отстаивает мнение работников в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, при принятии работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, а также при расторжении трудового договора по инициативе работодателя и в других случаях.

## **II. Ответы на актуальные вопросы о порядке учета мнения представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов**

### **1. Кто может представлять интересы работников при согласовании локальных нормативных актов организации**

Трудовое законодательство регламентирует порядок разработки и процедуру принятия локальных нормативных актов. В силу ст. 22 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (далее – ТК РФ) к основным правам работодателя относится право издавать локальные нормативные акты.

Работодатель принимает указанные локальные нормативные акты в пределах своей компетенции. При принятии этих актов работодатель учитывает мнение представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами и коллективным договором.

Указанный в ст. 8 ТК РФ порядок принятия локальных актов предполагает четыре варианта их принятия:

- 1) с обязательным согласованием локального акта с представительным органом работников в силу требования закона;
- 2) с обязательным согласованием локального акта с представительным органом работников в силу требования коллективного договора, соглашения;
- 3) без учета мнения представительного органа при обязательности согласования с ним;
- 4) без учета мнения при необязательности согласования или при отсутствии представительного органа.

В то же время коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие указанных локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников, а не с учетом мнения этого органа (ст. 8 ТК РФ). Представителем работников выступает, согласно ст. 29-30 ТК РФ, первичная профсоюзная организация в лице своего выборного органа, если она объединяет более 50% работников - членов профсоюза, либо иной представительный орган, если он избран работниками в соответствии со ст. 31 ТК РФ.

При отсутствии в организации первичной профсоюзной организации, а также при наличии профсоюзной организации, объединяющей менее половины работников, на общем собрании (конференции) работники могут

поручить представление своих интересов указанной профсоюзной организации либо иному представителю (ст. 31 ТК РФ).

Работники, не являющиеся членами профсоюза, согласно ст. 30 ТК РФ, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

Таким образом, и в соответствии с законодательством, и по сложившейся практике правом представлять и защищать интересы работников обладают, прежде всего, профессиональные союзы.

Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, определен в ст. 372 ТК РФ.

Законодатель прямо распространяет порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, установленный статьей 372 ТК РФ, на случаи, когда учитывается мнение выборного представительного органа работников. Так, например, согласно ст. 190 ТК РФ, правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Подобный подход устраняет существовавшую ранее несогласованность, усиливает правовую защищенность работников.

Таким образом, прежде чем принять некоторые решения, работодатель обязан их предварительно согласовать с профсоюзом.

Таких решений немало. Например, если планируется ввести или отменить неполный рабочий день или неделю в соответствии со ст. 74 ТК РФ.

Перечень полномочий профсоюзов закреплен в Федеральном законе от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», а также в Трудовом кодексе РФ.

Процедура увольнения членов профсоюза по инициативе работодателя также находится под контролем у профессионального союза. В первую очередь это касается тех случаев, когда с работниками прекращаются трудовые отношения в связи с сокращением численности или штата либо из-за несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации. Причем последнее обстоятельство должно быть подтверждено результатами аттестации. Профсоюз контролирует и процедуру увольнения работников в случае неоднократного неисполнения своих трудовых обязанностей без уважительных причин, если имеются дисциплинарные взыскания, в

соответствии со ст. 82 ТК РФ. Впрочем, в коллективном договоре может быть установлен и другой порядок обязательного участия профсоюзной организации при рассмотрении вопросов, которые связаны с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

Согласно ст. 19 Устава Общероссийского Профсоюза образования выборным коллегиальным постоянно действующим руководящим органом первичной профсоюзной организации является профсоюзный комитет.

Статьей 21 Устава Общероссийского Профсоюза образования определено, что при принятии работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, а также при расторжении трудового договора по инициативе работодателя и в других случаях мнение работников выражает и отстаивает именно профсоюзный комитет. Следовательно, при осуществлении процедуры учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации руководителям образовательных учреждений следует учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации – профсоюзного комитета с соблюдением установленных сроков в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ.

## **2. Случаи, когда необходим учёт мнения представителей работников при принятии локальных нормативных актов в силу требования закона**

Существуют решения, которые работодатель в силу требования закона не вправе принять без учета мнения выборного органа профсоюзного органа (другого представительного органа работников).

В таблице представлен перечень основных вопросов, при принятии решений по которым нужно учитывать мнение представительного органа работников или согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствии с нормами Трудового кодекса РФ.

<b>Представительный орган работников</b>	<b>Выборный орган первичной профсоюзной организации</b>
Определение перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ)	Введение и отмена режима неполного рабочего времени (ч. 5 ст. 74 ТК РФ)
Составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ)	Привлечение к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 99 ТК РФ (ч. 3 ст. 99 ТК РФ)

Применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ)	Разделение рабочего дня на части, с тем чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (ст. 105 ТК РФ)
Принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ)	Порядок применения вахтового метода работы (ч. 4 ст. 297 ТК РФ)
Утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ)	Утверждение графика работы на вахте (ч. 1 ст. 301 ТК РФ)
Вопросы применения и снятия дисциплинарных взысканий (ст. 193, 194 ТК РФ)	Привлечение к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 113 ТК РФ (ст. 113 ТК РФ)
Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ)	Установление дополнительных отпусков, не предусмотренных законодательством (ст. 116 ТК РФ)
Установление норм бесплатной выдачи специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту от имеющихся на рабочих местах вредных или опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст. 221 ТК РФ)	Утверждение графика отпусков (ст. 123 ТК РФ)
Утверждение системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение платы за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ст. 135 ТК РФ)	Определение порядка и условий выплаты работникам (за исключением получающих оклад или должностной оклад) дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе (ст. 112 ТК РФ)
Утверждение формы расчетного листка (ч. 2 ст. 136 ТК РФ)	Определение размера, условий и порядка компенсации расходов на

	оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ч. 8 ст. 325 ТК РФ)
Установление конкретных размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ)	Определение размера, условий и порядка компенсации расходов, связанных с переездом, лицам, работающим у работодателей, не относящихся к бюджетной сфере, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 326 ТК РФ)
Установление конкретных размеров оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ)	Введение мер, предотвращающих массовые увольнения работников (ст. 180 ТК РФ)
Установление конкретных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ)	Утверждение порядка применения вахтового метода (ст. 297 ТК РФ)
Установление порядка проведения аттестации (ст. 81 ТК РФ)	Увеличение продолжительности вахты до трех месяцев (ст. 299 ТК РФ)
Утверждение инструкций по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ)	Утверждение графика работы на вахте (ст. 301 ТК РФ)
	Установление надбавки за вахтовый метод работы (ст. 302 ТК РФ)

Коллективным договором или локальными нормативными актами могут быть установлены и иные, не перечисленные выше вопросы, при решении которых необходим учет мнения соответствующего профсоюзного или иного представительного органа.

В соответствии со статьей 8 ТК РФ коллективный договор (соглашение) может предусмотреть принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников. Это означает, что могут быть определены случаи, когда требуется не учет мнения, а согласие выборного органа профсоюзной

организации на принятие того или иного локального нормативного акта, затрагивающего существенные права и интересы работников. В подобных случаях отсутствие такого согласования влечет недействительность принятого акта.

### **3. Принятие локального акта с учетом мнения профсоюза в силу требований коллективного договора, соглашения**

Коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников (ч. 3 ст. 8 ТК РФ). Это случаи, когда законом не предусмотрена необходимость учета мнения профсоюза, а стороны трудовых отношений самостоятельно определили перечень таких случаев и добровольно взяли на себя обязательства именно по такому порядку принятия локальных актов.

Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов установлен ст. 372 ТК РФ.

### **4. Особенности локальных нормативных актов как источников права**

Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, действуют в отношении работников данного работодателя независимо от места выполнения ими работы (ч. 4 ст. 13 ТК РФ). Локальные нормативные акты принимаются работодателями в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями (ч. 1 ст. 8 ТК РФ). Положения локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, не подлежат применению. Локальный нормативный акт, принятый без соблюдения установленного ст. 372 ТК РФ порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежит применению в целом. В указанных случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, коллективный договор, соглашения (ст. 8 ТК РФ).

Следует отметить определенные особенности действующих на локальном уровне коллективного договора и локальных нормативных актов как источников трудового права. Они отличаются следующими особенностями: во-первых, применимы лишь в пределах конкретного

работодателя, т.е. ограничены локальными рамками по сфере действия; во-вторых, чаще всего имеют ограниченный срок действия; в-третьих, они не могут ухудшать положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а локальные нормативные акты не могут также ухудшать положение работников по сравнению с коллективным договором, соглашениями; в-четвертых, коллективный договор, иные локальные нормативные акты должны отражать специфику производства, его условия, характер и профиль деятельности работодателя, учитывать его экономические возможности.

## **5. Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локального нормативного акта**

В тех случаях, когда учет мнения представительного органа работников предусмотрен ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, работодатель при принятии локальных нормативных актов обязан согласовать локальный акт с представительным органом работников.

Процедура учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, действующей в организации, предусмотрена ст. 372 ТК РФ. Эта процедура применяется во всех случаях, когда необходимо учесть мнение представительного органа работников.

В соответствии с ней работодатель разрабатывает проект локального нормативного акта и обоснование к нему. Эти документы направляются в представительный орган работников, который рассматривает их и в течение пяти рабочих дней представляет работодателю в письменной форме свое мотивированное мнение относительно целесообразности принятия такого акта и его содержания.

Мотивированное мнение профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации может выражать следующее:

- согласие с решением работодателя;
- несогласие с решением работодателя;
- предложение по совершенствованию проекта документа.

Если работодатель не согласен с мнением профкома, он обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации в целях достижения взаимоприемлемого решения (ч. 3 ст. 372 ТК РФ). Поскольку данная обязанность лежит на



работодателе, то он должен назначить профкому время и место проведения консультации. Сделать это лучше всего путем направления профкому соответствующего письменного уведомления.

В том случае, когда у профсоюзного органа нет возражений по поводу локального нормативного акта, он утверждается работодателем. Если же профсоюз (профсоюзная организация) в лице своего выборного органа не согласен с принятием локального акта или имеет предложения по его изменению, дополнению, проводятся консультации. В ходе консультаций стороны делают попытку достичь взаимоприемлемого решения и подготовить окончательный проект локального акта, который устроил бы и работодателя и работников. В случае невозможности достичь компромисса составляется протокол, в котором фиксируются разногласия сторон, после чего работодатель вправе принять локальный нормативный акт по своему усмотрению.

Следует учитывать, что процедура учета мнения выборного профсоюзного органа предусматривает не только направление этому органу проекта соответствующего акта. Направляя ему проект локального нормативного акта, работодатель обязан представить обоснование необходимости принятия как подобного акта, так и содержащихся в нем положений, которые затрагивают существенные интересы работников.

Профсоюзный орган обязан рассмотреть обращение работодателя коллегиально, с соблюдением кворума, необходимого для принятия решения. В противном случае решение такого органа может быть признано нелегитимным.

Не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта локального нормативного акта выборный профсоюзный орган направляет работодателю свое письменное мотивированное мнение.

Все значимые обстоятельства выборный профсоюзный орган вправе обсуждать с участием представителей работодателя и специалистов, разрабатывавших проект данного акта. Эти лица могут дать пояснения, необходимые для принятия профсоюзным органом взвешенного и грамотного решения.

Если выборный профсоюзный орган в своем мотивированном мнении не согласен с проектом локального нормативного акта либо предлагает его усовершенствовать, работодатель может либо согласиться с ним, либо в трехдневный срок после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профсоюзным органом.

Важно помнить, что при обосновании своего мнения выборный профсоюзный орган должен ссылаться на нормы законодательства,

коллективный договор, локальные нормативные акты, уже действующие в организации, на положения трудовых договоров, заключенных с работниками, нормы Генерального, отраслевого и иных соглашений.

Если такие мотивировки отсутствуют, являются неполными или противоречивыми, работодатель вправе расценить их как уклонение профсоюзного органа от согласования позиций и потому принять локальный акт в той редакции, которая предлагалась профсоюзному органу на согласование. При этом действия профсоюзного органа по обжалованию или отмене безмотивно отклоненного решения, скорее всего, будут признаны неправомерными.

Таким образом, именно мотивация решения выборного профсоюзного органа должна стать предметом дополнительных переговоров и консультаций, а не просто отказ согласовать локальный нормативный акт.

Разногласия, возникшие в ходе переговоров, оформляются протоколом, после чего работодатель вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права.

В соответствии с ч. 4 ст. 372 ТК РФ такой акт может быть обжалован в государственную инспекцию труда или в суд. Кроме того, выборный профсоюзный орган имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном гл. 61 ТК РФ.

При получении жалобы (заявления) выборного профсоюзного органа государственная инспекция труда обязана в течение месяца провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта. В соответствии с ч. 5 ст. 372 ТК РФ это предписание обязательно для исполнения.

Предписание об отмене локального нормативного акта может быть обжаловано в судебном порядке, так как только суд в соответствии с Конституцией РФ и федеральным законодательством может провести полную, всестороннюю и объективную проверку всех обстоятельств дела с учетом позиций и доводов сторон, защиты их законных прав и интересов.

## **6. Получение мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора с членом профсоюза**

С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации прекращается трудовой договор с работниками, являющимися членами профсоюза (ст. 82 ТК РФ), в следующих случаях:

- п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ - при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников;
- п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ - при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ - при расторжении трудового договора по инициативе работодателя вследствие неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Процедура учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации предусмотрена в ст. 373 ТК РФ.

Согласно этой норме, если трудовой договор прекращается по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, работодатель обязан представить (помимо проекта приказа об увольнении) копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения, например:

- обоснование необходимости проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников;
- штатное расписание, действующее на момент принятия решения о сокращении численности или штата работников;
- проект нового штатного расписания;
- копию письменного уведомления работника о предстоящем сокращении его должности;
- копию уведомления органов занятости;
- доказательства того, что работнику разъяснялось его право расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка;
- доказательства того, что работнику предлагался перевод на другие вакантные должности в данной организации, которые работник может занять с учетом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья;
- доказательства отсутствия у работника преимущественного права на оставление на работе согласно ст. 179 ТК РФ.

В случае прекращения трудового договора в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ выборному профсоюзному органу представляются:

- положение об аттестации;

- протоколы аттестации;
- доказательства того, что работнику предлагался перевод на другие вакантные должности в данной организации, которые работник может занять с учетом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья.

При этом следует иметь в виду, что в соответствии со ст. 82 ТК РФ в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии - представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

При расторжении трудового договора по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, работодатель обязан представить выборному профсоюзному органу:

- копии приказов о привлечении работника к дисциплинарной ответственности;
- копии объяснений работника;
- копии актов об отказе дать объяснение;
- копии документов, фиксирующих факт совершения работником дисциплинарного проступка.

В течение семи рабочих дней выборный профсоюзный орган рассматривает эти документы, если необходимо, заслушивает работника и формирует свое мнение по вопросу об увольнении, затем направляет работодателю свое письменное мотивированное мнение.

При этом мнение, не представленное в семидневный срок, или немотивированное мнение работодателем не учитывается.

Если же выборный профсоюзный орган представил обоснованные возражения против расторжения трудового договора с членом профсоюза, работодатель (или его представитель) в течение трех дней обязан провести с ним консультации.

Результаты консультаций фиксируются в протоколе и могут отражать согласованную позицию работодателя и профсоюзного органа относительно увольнения. Например, в ходе консультаций работодателю удалось убедить профсоюз в обоснованности решения о расторжении трудового договора с работником или профсоюзу удалось доказать работодателю, что увольнение будет признано незаконным, поскольку работодатель не в полной мере учел требования трудового законодательства.

Если в ходе таких консультаций согласие так и не было достигнуто, работодатель по истечении 10 рабочих дней со дня направления в выборный

профсоюзный орган проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение по своему усмотрению.

Данное решение может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. Иными словами, возникает индивидуальный трудовой спор, в ходе разбирательства которого суд, рассмотрев дело по существу, либо восстанавливает нарушенное право работника, либо оставляет решение работодателя в силе.

Если указанное решение обжаловано не в суд, а в государственную инспекцию труда, она в течение 10 дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

В этом случае уже работодатель имеет право обжаловать предписание государственной инспекции труда в суд.

Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

В указанный срок не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

При этом возникает вопрос о соотношении статьи 373 ТК РФ и положений статьи 82 ТК РФ, в соответствии с которой при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу данной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а 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.

Следует обратить внимание, что статья 82 ТК РФ требует от работодателя уведомления, касающегося всех подлежащих увольнению работников, а норма статьи 373 ТК РФ направлена на соблюдение прав конкретного работника.

В случае получения уведомления о принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ выборный профсоюзный орган проводит консультации с работодателем,

получает от него информацию о необходимости проведения подобных мероприятий.

При решении вопроса об учете мнения о необходимости увольнения конкретного работника проверяется законность и обоснованность действий работодателя, соблюдение всех процедур, предписываемых законодательством при принятии решения об увольнении по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

## **7. В каком порядке согласовывается с выборным профсоюзным органом график отпусков?**

График отпусков согласовывается с выборным профсоюзным органом (профсоюзным комитетом) в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

То есть работодатель перед принятием решения об утверждении графика отпусков направляет его проект и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, который не позднее пяти рабочих дней со дня получения указанного проекта направляет работодателю мотивированное мнение о нем в письменной форме.

Если профсоюзный комитет не согласен с проектом графика отпусков, он направляет работодателю предложения по его совершенствованию. При этом работодатель может согласиться с профсоюзом либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профсоюзным комитетом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

Если к согласию прийти так и не удалось, возникшие разногласия оформляются протоколом. После этого работодатель имеет право принять локальный нормативный акт.

Если профсоюз посчитает, что принятие графика отпусков без учета его мнения неблагоприятно отразится на работниках, он может обжаловать такой график в соответствующую государственную инспекцию труда или в суде. Профсоюзный комитет также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора.

## **8. Может ли работодатель самостоятельно утвердить правила внутреннего трудового распорядка (или иной локальный нормативный акт), если в организации отсутствует представительный орган работников?**

В силу ст. 190 ТК РФ правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа

работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов организации. Однако если в организации нет представительного органа, работодатель может принять правила внутреннего трудового распорядка (или иной локальный нормативный акт) самостоятельно: трудовое законодательство не устанавливает запретов в этой части.

### **III. Судебная практика, связанная с порядком учета мнения представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов**

Споры, касающиеся норм локальных актов, условно можно разделить на:

- оспаривание самих норм локальных актов;
- оспаривание действий работодателя, основанных на незаконных нормах локального акта.

В первом случае речь идет об оспаривании всего или части локального акта. Речь может идти как о нарушении процедуры при принятии локального акта, так и о нарушении прав работника этим актом.

Во втором случае споры не основаны на самом локальном акте, но связаны с ним. Это споры об оспаривании дисциплинарных взысканий за невыполнение тех инструкций и регламентов, с которыми работник не был вовремя ознакомлен.

#### **1. Должен ли запросить работодатель мнение выборного органа первичной профсоюзной организации, представляющей меньше половины работников?**

Согласно ч.1 ст. 372 ТК РФ работодатель перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников.

При этом закон не уточняет: первичная профсоюзная организация должна представлять интересы относительного или абсолютного большинства работников (более половины). Однако, несмотря на неполноту закона в данном вопросе практика сложилась единообразно.

Так, в Апелляционном определении Архангельского областного суда от 21.03.2013 по делу № 33-1488/2013 сказано, что работодатель при принятии

локальных нормативных актов должен учитывать мнение только такой первичной профсоюзной организации, которая представляет интересы всех или большинства работников данного работодателя. Другими словами, по мнению суда, членами такой профсоюзной организации должны быть **не менее половины** работников данного работодателя (см. также Апелляционное определение Суда Чукотского автономного округа от 20.09.2012 по делу № 33-160/12, 2-218/12, Апелляционное определение Сахалинского областного суда от 21 июля 2016 г. по делу № 33А-1766/2016, Апелляционное определение Ленинградского областного суда от 22 июня 2016 г. по делу № 33-3685/2016).

В этих делах, если суд устанавливал, что первичная профсоюзная организация объединяла менее половины работников соответствующего работодателя, то признавалось, что работодатель не обязан проводить процедуру учета мнения.

## **2. Необходим ли учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при отмене локального нормативного акта?**

В соответствии с ч.1 ст. 372 ТК РФ работодатель перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников. В указанной статье ничего не говорится об учете мнения первичной организации при изменении и отмене такого локального акта.

В таком случае возможна ситуация, что работодатель может включить первоначально в локальный нормативный акт какой-то минимум положений, чтобы согласовать с первичной профсоюзной организацией перед его принятием, а затем вносить в него изменения или отменять свободно.

Судебная практика выработала следующую позицию: «В силу ст. 372 ТК РФ, если локальный нормативный акт, улучшающий положение работников, принимался работодателем с учетом мнения представительного органа работников (профсоюза), то **изменения** в данный локальный нормативный акт могут быть внесены или локальный нормативный акт может быть **отменен только при соблюдении порядка учета мнения** этого органа» (Апелляционное определение Архангельского областного суда № 33-6424/2015 от 17 декабря 2015 г. по делу № 33-6424/2015, Апелляционное определение Архангельского областного суда от 4 февраля 2016 г. по делу № 33-817/2016).



### **3. Законно ли производить учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации путем дачи согласия председателя профкома?**

В соответствии со ст. 372 ТК РФ работодатель перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в **выборный орган** первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников. В практике возник вопрос: может ли быть таким органом председатель профкома, ведь он является выборным единоличным органом профкома.

Суд в таких ситуациях, когда есть согласие лишь председателя профкома, не признает, что процедура учета мнения пройдена. В Апелляционном определении Ульяновского областного суда от 4 августа 2015 г. по делу № 33-3301/2015 было судом указано: «Довод о том, что письмо за подписью председателя профкома является мотивированным мнением профкома, является несостоятельным». Тот же вывод был сделан в Апелляционном определении Верховного Суда Республики Дагестан от 3 марта 2014 г. по делу № 33-675/2013. В данном случае суд исходил из того, что компетенция профсоюзных органов определена в уставах профсоюзов, одним из принципов деятельности которых является коллегиальность при выработке и принятии решений и личная ответственность работников, избранных (делегированных) в профсоюзные органы.

Поэтому, как следует из судебной практики, председатель профкома не является тем самым выборным органом первичной профсоюзной организации, мнение которого необходимо учитывать по смыслу ст. 372 ТК РФ.

### **4. Является ли основанием для признания действий работодателя незаконными непроведение дополнительных консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации?**

Согласно ч.3 ст. 372 ТК РФ, в случае, если мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним **либо обязан** в течение трех дней после получения мотивированного мнения **провести дополнительные консультации** с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

Может ли непроведение таких консультаций поставить под сомнение законность всего локального нормативного акта? Согласно сложившейся судебной практике несоблюдение данной обязанности влечет признание таких актов не подлежащими применению. Это подтверждает как судебная практика по ст. 372 ТК РФ, так и по ст. 373 ТК РФ, регулирующей порядок учета мнения при увольнении члена профсоюза.

В этих случаях суды признают, что непроведение дополнительных консультаций равносильно незаконности локального нормативного акта или увольнения (Определение Иркутского областного суда от 29 февраля 2012 г. по делу № 33-1919/2012 (признано незаконным положение о премировании); Апелляционное определение Кемеровского областного суда от 19 марта 2015 г. по делу № 33-2843/2015).

Таким образом, непроведение дополнительных консультаций является таким же нарушением законодательства, следствием которого будет являться незаконность принятого работодателем локального нормативного акта.

## **5. Требования статьи 373 ТК РФ обязательны при условии членства работника в профсоюзной организации на момент его увольнения**

Согласно ч. 2 ст. 82 ТК РФ увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по пункту 2 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа данной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ, **в том числе и в случае вступления в профсоюз после предупреждения об увольнении** (Обзорная справка Верховного Суда Республики Хакасия о судебной практике по делам, возникающим из трудовых правоотношений, рассмотренных в 2005 году).

По смыслу норм ч. 2 ст. 82 и ст. 373 ТК РФ обязанность работодателя обратиться в первичную профсоюзную организацию **за получением мотивированного мнения по вопросу увольнения члена профсоюза обусловлена членством работника в профсоюзной организации на момент увольнения этого работника, а не на момент принятия решения о сокращении численности или штата работников и решения о возможном расторжении трудового договора с работником** (Определение Санкт-Петербургского городского суда от 20 ноября 2012 г. № 33-15682/2012; Апелляционное определение СК по гражданским делам Костромского областного суда от 25 июля 2012 г. по делу № 33-1092; Определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 14 октября 2011 г. № 33-33251).

**6. В случае несоблюдения работодателем процедуры получения мотивированного мнения профсоюзного органа о возможном расторжении трудового договора увольнение работника является незаконным**

В соответствии с разъяснениями пункта 26 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» **в случае несоблюдения работодателем требований закона о предварительном (до издания приказа) получении согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа на расторжение трудового договора либо 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.**

(Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»;

Определение Московского городского суда от 16 июня 2014 г. № 4г-5709/14;

Апелляционное определение СК по гражданским делам Хабаровского краевого суда от 20 ноября 2013 г. по делу № 33-7359/2013;

Апелляционное определение СК по гражданским делам Воронежского областного суда от 12 ноября 2013 г. по делу № 33-5812;

Апелляционное определение СК по гражданским делам Волгоградского областного суда от 24 июля 2013 г. по делу № 33-8217/2013;

Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского областного суда от 13 января 2014 г. по делу № 33-28561/2013;

Апелляционное определение СК по гражданским делам Брянского областного суда от 17 декабря 2013 г. по делу № 33-3898/2013;

Апелляционное определение СК по гражданским делам Тульского областного суда от 31 октября 2013 г. по делу № 33-2551;

Определение СК по гражданским делам Приморского краевого суда от 16 октября 2013 г. по делу № 33-8698;

Апелляционное определение СК по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 12 сентября 2013 г. по делу № 33-13571/2013;

Апелляционное определение Новосибирского областного суда от 21.01.2014 по делу № 33-416/2014;

Апелляционное определение Верховного суда Республики Дагестан от 15.08.2013 по делу № 33-3331/2013).

#### **7. Действующим законодательством не предусмотрен повторный запрос мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации**

Как указала Судебная коллегия по гражданским делам Вологодского областного суда в апелляционном определении от 6 июня 2012 г. по делу № 33-2255/2012, довод апелляционной жалобы о том, что, поскольку истец находился на больничном, работодатель был обязан вновь запросить мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации, является несостоятельным, так как повторный запрос мотивированного мнения профсоюзной организации в связи с сокращением штата законодательством не предусмотрен. Увольнение истца произведено в срок, установленный абзацем 5 статьи 373 Трудового кодекса РФ, в который периоды временной нетрудоспособности работника не засчитываются.

#### **8. Профсоюз самостоятельно определяет порядок формирования мнения по поводу увольнения по инициативе работодателя работника - члена профсоюза**

Определение порядка формирования мнения выборного органа первичной профсоюзной организации по поводу увольнения по инициативе работодателя работника - члена профсоюза, а также установление необходимости присутствия этого работника на заседании указанного выборного органа для ознакомления с его позицией по данному вопросу **является прерогативой самого профсоюза**. Закрепление такого порядка в законе означало бы неоправданное вмешательство в деятельность профсоюзной организации и нарушало бы принцип независимости профсоюзов.

(Определение Конституционного Суда РФ от 17 июля 2007 г. № 568-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Супонова Вячеслава Александровича на нарушение его конституционных прав статьей 373 Трудового кодекса Российской Федерации»;

Определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 28 февраля 2011 г. № 33-5100;

Определение СК по гражданским делам Челябинского областного суда по делу № 33-9959/2010).

**9. Увольнение может быть произведено без учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, если такое мнение будет не мотивировано**

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ (часть вторая статьи 82 ТК РФ). При этом исходя из содержания части второй статьи 373 ТК РФ увольнение по указанным основаниям может быть произведено без учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, если он не представит такое мнение в течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, а также в случае если он представит свое мнение в установленный срок, но не мотивирует его, т.е. не обоснует свою позицию по вопросу увольнения данного работника.

(Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»; Апелляционное определение Верховного Суда Чувашской Республики от 10 октября 2012 г. по делу № 33-3313-12; Апелляционное определение Московского городского суда от 26 декабря 2013 г. № 11-42110/13; Апелляционное определение СК по гражданским делам Магаданского областного суда от 15 октября 2013 г. по делу № 2-360/2013; Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Башкортостан от 24 сентября 2013 г. по делу № 33-11652/2013; Апелляционное определение СК по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 12 сентября 2013 г. по делу № 33-13571/2013; Апелляционное определение СК по административным делам Орловского областного суда от 15 августа 2013 г. по делу № 33-1774/2013; Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского областного суда от 17 июля 2013 г. по делу № 33-14177/2013; Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Кабардино-Балкарской Республики от 23 мая 2013 г. по делу № 33-766/2013; Апелляционное определение СК по гражданским делам Саратовского областного суда от 29 января 2013 г. по делу № 33-320).

**10. Коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия профсоюзной организации в рассмотрении**

## **вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя**

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

Коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

(Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 12 февраля 2009 г. № 83-В08-16;

Апелляционное определение Московского городского суда от 6 ноября 2013 № 11-36830/13)

### **11. Установленный частью пятой статьи 373 ТК РФ срок для расторжения работодателем трудового договора носит пресекательный характер**

Установленный частью пятой статьи 373 ТК РФ срок для расторжения работодателем трудового договора носит пресекательный характер, и, следовательно, **увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по пункту 5 статьи 81 настоящего Кодекса по истечении одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа не допускается** (Обзор судебной практики Верховного Суда Республики Мордовия по гражданским делам (второе полугодие 2005 г.).

#### IV. Приложение. Примерные образцы оформления документов

### 1. Обращение работодателя к первичной профсоюзной организации для получения мотивированного мнения при принятии локального нормативного акта

Дата и исходящий  
номер документа

---

*(наименование первичной профсоюзной организации)*

**ОБРАЩЕНИЕ**  
**о даче мотивированного мнения**  
**выборного органа первичной профсоюзной организации**  
**в соответствии со статьей 372 Трудового кодекса РФ**

---

*(наименование организации)*

направляет проект

---

*(наименование локального нормативного акта)*

и обоснование по нему с приложением необходимых документов.

Прошу в течение пяти рабочих дней направить в письменной форме мотивированное мнение по представленному проекту локального нормативного акта.

Приложение: на \_\_\_\_\_ листах.

Работодатель (уполномоченный  
представитель работодателя)

---

*(подпись)*

---

*(Ф.И.О.)*

**2. Мотивированное мнение профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации при принятии локального нормативного акта в соответствии со статьей 372 Трудового кодекса РФ**

Профсоюз работников народного образования и науки  
Российской Федерации

\_\_\_\_\_  
(наименование первичной организации Профсоюза)

**ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ  
ПРОТОКОЛ**

\_\_\_\_\_  
дата

\_\_\_\_\_  
место

№ \_\_\_\_\_

Председательствующий \_\_\_\_\_

Присутствовали:

Члены профсоюзного комитета \_\_\_\_ чел.

Присутствовали на заседании \_\_\_\_ чел.

Отсутствовало: \_\_\_\_ человек(а).

Приглашенные: \_\_\_\_ (Ф.И.О., должность).

(если более 10, указать: список прилагается)

**ПОВЕСТКА ДНЯ:**

Об утверждении мотивированного мнения по вопросу принятия

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

**Слушали:** Об утверждении мотивированного мнения по вопросу принятия

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

**Мотивированное мнение профсоюзного комитета**

Рассмотрев обращение работодателя

\_\_\_\_\_  
(наименование образовательного учреждения)

по вопросу принятия

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

профсоюзный комитет пришел к выводу, что

**Вариант 1.** Работодателем \_\_\_\_\_



(наименование образовательного учреждения)  
соблюдены требования законодательства, соглашения, коллективного договора при принятии

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

**Вариант 2.** Работодателем \_\_\_\_\_ (наименование образовательного учреждения)  
не соблюдены требования законодательства, соглашения, коллективного договора при принятии

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

по причине \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ (указать причину)

**Постановили:**

**Вариант 1.** Выразить согласие с решением  
работодателя \_\_\_\_\_ (наименование образовательного учреждения)  
о принятии

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

**Вариант 2.** Выразить несогласие с решением  
работодателя \_\_\_\_\_ (наименование образовательного учреждения)  
о принятии

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

по причине \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ (указать причину)

**Голосовали:** \_\_\_\_\_ «за», \_\_\_\_\_ «против», \_\_\_\_\_ «воздержался»

(в случае разногласий указываются Ф.И.О. голосовавших против).

Председатель первичной профсоюзной организации

М.П.

\_\_\_\_\_ (Ф.И.О)

**3. Протокол об итогах проведения консультаций между профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации и работодателем по вопросу принятия локального нормативного акта в соответствии со статьей 372 Трудового кодекса РФ.**

**Протокол  
об итогах проведения консультаций между  
профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации  
и работодателем по вопросу принятия локального нормативного акта в  
соответствии со статьей 372 Трудового кодекса РФ**

\_\_\_\_\_ «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
(указать место составления)

Присутствовали:

1. \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О. члена профсоюзного комитета, должность)

2. \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О. члена профсоюзного комитета, должность)

3. \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О. представителя работодателя, должность)

4. \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О. представителя работодателя, должность)

В ходе проведенных консультаций между первичной профсоюзной организацией и работодателем по вопросу принятия

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

сторонами были рассмотрены следующие вопросы:

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

2. \_\_\_\_\_

(указать вопросы, которые были рассмотрены в ходе консультаций)

В процессе консультаций по данным вопросам члены профсоюзного комитета сделали следующие заявления (высказали возражения, сделали предложения):

1. \_\_\_\_\_  
(фамилия и инициалы члена профсоюзного комитета)

\_\_\_\_\_  
(изложить суть заявления, возражения, предложения члена профсоюзного комитета)

2. \_\_\_\_\_  
(фамилия и инициалы члена профсоюзного комитета)

\_\_\_\_\_  
(изложить суть заявления, возражения, предложения члена профсоюзного комитета)

На вопрос представителя работодателя о

\_\_\_\_\_  
(указать вопрос)

членом профсоюзного комитета

\_\_\_\_\_.  
(фамилия и инициалы члена профсоюзного комитета)

был дан следующий ответ:

\_\_\_\_\_.  
(изложить суть ответа члена профсоюзного комитета)

Представителями работодателя были сделаны следующие заявления  
(высказаны возражения, сделаны предложения):

1. \_\_\_\_\_  
(фамилия и инициалы представителя работодателя)

\_\_\_\_\_.  
(изложить суть заявления, возражения, предложения представителя работодателя)

2. \_\_\_\_\_  
(фамилия и инициалы представителя работодателя)

\_\_\_\_\_.  
(изложить суть заявления, возражения, предложения представителя работодателя)

На вопрос члена профсоюзного комитета о \_\_\_\_\_  
(указать вопрос)  
представителем работодателя \_\_\_\_\_ был дан  
(фамилия и инициалы представителя работодателя)  
следующий ответ:

\_\_\_\_\_.  
(изложить суть ответа представителя работодателя)

Членами профсоюзного комитета (представителями работодателя)  
были представлены следующие документы:

\_\_\_\_\_.  
(перечислить документы, которые были представлены в ходе консультаций)  
которые подтверждают

\_\_\_\_\_.  
(указать факты, которые подтверждают указанные документы)

По результатам консультаций между работодателем и профсоюзным  
комитетом достигнуто общее согласие по вопросам:

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

2. \_\_\_\_\_.

(перечислить вопросы, по которым достигнуто общее согласие)

Председатель первичной  
профсоюзной организации \_\_\_\_\_

подпись

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О)

Работодатель (уполномоченный  
представитель работодателя) \_\_\_\_\_

подпись

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О)

#### **4. Мотивированное мнение профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации по проекту локального нормативного акта**

---

*(наименование первичной профсоюзной организации)*

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

#### **ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА заседания профсоюзного комитета о мотивированном мнении по вопросу принятия работодателем**

---

*(наименование проекта локального нормативного акта)*

Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации полномочным составом на заседании «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_ рассмотрел обращение работодателя от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. №\_\_ по проекту

---

*(наименование проекта локального нормативного акта)*

На основании статей 371, 373 Трудового Кодекса РФ проверено соблюдение работодателем норм, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, условий коллективного договора и соглашений при подготовке проекта

---

*(наименование проекта локального нормативного акта)*

и утверждено следующее мотивированное мнение:

#### **МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ** профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации по проекту

---

*(наименование проекта локального нормативного акта)*

Представленный работодателем проект \_\_\_\_\_

---

*(наименование проекта локального нормативного акта)*

и приложенные к нему документы подтверждают (не подтверждают) правомерность его принятия.

Проект соответствует (не соответствует) требованиям, установленным статьями \_\_\_\_\_ Трудового кодекса РФ (или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, регулирующих принятие данного локального нормативного акта), пунктам (статьям) \_\_\_\_\_ соглашения, пунктам (статьям) \_\_\_\_\_ коллективного договора, не ухудшает (ухудшает) положение работников.

Иные замечания и дополнения к проекту по содержанию, срокам ведения, предлагаемых изменениях \_\_\_\_\_

На основании изложенного считаем возможным (невозможным) принятие работодателем

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

Председатель первичной профсоюзной организации \_\_\_\_\_  
(подпись) М.П. (Ф.И.О.)

Мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. получил (а)

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

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

**5. Протокол разногласий сторон к проекту локального нормативного акта**

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

**ПРОТОКОЛ РАЗНОГЛАСИЙ**  
к проекту локального нормативного акта

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

\_\_\_\_\_ В ЛИЦЕ  
(наименование организации)

\_\_\_\_\_ (наименование должности, фамилия, имя, отчество)  
действующий на основании

\_\_\_\_\_ (Устав или иной документ)

и профсоюзный комитет

\_\_\_\_\_ (наименование первичной профсоюзной организации)  
в лице председателя первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество)  
действующий на основании Устава Общероссийского Профсоюза образования, 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

\_\_\_\_\_ (наименование локального нормативного акта)  
закljučаются в следующем:

РЕДАКЦИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ	РЕДАКЦИЯ ПРОФКОМА

Работодатель

\_\_\_\_\_ (подпись)

Председатель первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ (подпись)

**6. Обращение работодателя к первичной профсоюзной организации для получения мотивированного мнения при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса РФ**

Дата и исходящий  
номер документа

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

**ОБРАЩЕНИЕ  
о даче мотивированного мнения выборного органа  
первичной профсоюзной организации  
в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса РФ**

\_\_\_\_\_ *(наименование организации)*

направляет проект приказа о расторжении трудового договора с

\_\_\_\_\_ *(Ф.И.О. работника полностью, должность)*

\_\_\_\_\_ *(структурное подразделение или место работы увольняемого работника)*

в соответствии с пунктом \_\_\_\_\_ (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 мотивированное мнение по проекту данного акта (приказа, распоряжения).

Приложение: на \_\_\_\_\_ листах.

Работодатель (уполномоченный  
представитель работодателя)

\_\_\_\_\_ *(подпись)*

\_\_\_\_\_ *(Ф.И.О.)*

**7. Мотивированное мнение профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса РФ**

---

*(наименование первичной профсоюзной организации)*

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА  
заседания профсоюзного комитета  
о мотивированном мнении по вопросу принятия работодателем**

---

*(наименование проекта приказа (распоряжения) работодателя)*

Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации полномочным составом на заседании « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_ рассмотрел обращение работодателя от « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_ по проекту

---

*(наименование проекта приказа (распоряжения) работодателя)*

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

На основании статей 371, 373 Трудового Кодекса РФ проверено соблюдение работодателем норм, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, условий коллективного договора при подготовке проекта

---

*(наименование проекта приказа (распоряжения) работодателя)*

о расторжении трудового договора с

---

(Ф.И.О. работника полностью, должность, структурное подразделение или место работы  
увольняемого работника)

в соответствии с пунктом \_\_\_\_ (2,3,5) части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ утверждено следующее мотивированное мнение:

**МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ**

профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации по проекту

---

*(наименование проекта приказа (распоряжения) работодателя)*

Представленный работодателем проект \_\_\_\_\_

---

*(наименование проекта приказа (распоряжения) работодателя)*



о расторжении трудового договора с

---

*(Ф.И.О. работника полностью, должность, структурное подразделение или место работы увольняемого работника)*

в соответствии с пунктом \_\_\_\_ (2,3,5) части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ  
*(указать)*

и приложенные к нему документы подтверждают (не подтверждают) правомерность его принятия.

Проект приказа (распоряжения) работодателя соответствует (не соответствует) требованиям, установленным статьями \_\_\_\_\_ Трудового кодекса РФ, статьями \_\_\_\_\_ иного федерального закона (содержащего нормы трудового права, регулирующих принятие данного проекта приказа (распоряжения) работодателя), статьями \_\_\_\_\_ законов субъекта РФ (содержащего нормы трудового права, регулирующих принятие данного проекта приказа (распоряжения) работодателя), пунктам (статьям) \_\_\_\_\_ соглашения, пунктам (статьям) \_\_\_\_\_ коллективного договора, не нарушает условий трудового договора работника. Проекта приказа (распоряжения) работодателя учитывает (не учитывает) дополнительные обстоятельства, связанные с трудовой деятельностью работника и не ухудшает (ухудшает) положение работника.

На основании изложенного считаем возможным (невозможным) принятие работодателем решения об издании приказа (распоряжения) о расторжении трудового договора с

---

*(Ф.И.О. работника полностью, должность, структурное подразделение или место работы увольняемого работника)*

в соответствии с пунктом \_\_\_\_ (2,3,5) части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ.  
*(указать)*

Председатель первичной профсоюзной организации \_\_\_\_\_

*(подпись)*

М.П.

*(Ф.И.О.)*

Мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации от

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

---

*(Ф.И.О. представителя работодателя)*

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

*(подпись)*