



**АЛТАЙСКАЯ КРАЕВОЙ ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЩЕРОССИЙСКОГО
ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ**

ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ БЮЛЛЕТЕНЬ

**ПОРЯДОК УЧЕТА МОТИВИРОВАННОГО МНЕНИЯ
ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА ПРИ ПРИНЯТИИ
РАБОТОДАТЕЛЕМ РЕШЕНИЙ
ПО СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫМ ВОПРОСАМ**



Барнаул 2025

Уважаемые коллеги!

Участие работников и их представителей – профессиональных союзов – в управлении организацией является одной из форм социального партнерства (ст. 27 Трудового кодекса Российской Федерации).

Право на участие работников в управлении организацией и его основные формы закреплены в главе 8 Трудового кодекса РФ. На первое место законодатель ставит учет мотивированного мнения представительного органа работников – профсоюзного комитета – при принятии работодателем решений, затрагивающих социально-трудовые права работников.

В настоящем информационно-методическом бюллетене представлены перечень вопросов социально-трудового регулирования решаемых работодателем совместно с профсоюзным комитетом (далее – «профком»), порядок проведения учета мнения профкома и образцы соответствующих документов.

Надеемся, что сборник будет полезен в работе председателей первичных и территориальных профсоюзных организаций, руководителей и специалистов кадровых служб образовательных организаций.

*С уважением,
председатель Алтайской краевой
организации Общероссийского
Профсоюза образования*

Т.Н. Лесовых

Трудовой Кодекс РФ устанавливает порядок учета мотивированного мнения профкома:

- **при принятии локального нормативного акта (ст. 372 Трудового кодекса РФ);**

- **при увольнении работников - членов профсоюза по пунктам 2, 3, 5 части 1 ст. 81 ТК РФ (ст. 373 Трудового кодекса РФ).**

Коллективным договором образовательной организации может быть:

- предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с профкомом,

- расширен перечень оснований расторжения трудового договора с работниками по инициативе работодателя, которые производятся им с учетом мотивированного мнения профкома.

Локальные нормативные акты, принятые без соблюдения, предусмотренного Трудовым кодексом РФ порядка учета мнения профкома, являются недействительными (ст. 8 Трудового кодекса РФ).

ПОРЯДОК УЧЕТА МНЕНИЯ ПРОФКОМА ПРИ ПРИНЯТИИ РАБОТОДАТЕЛЕМ ЛОКАЛЬНОГО НОРМАТИВНОГО АКТА (статья 372 Трудового кодекса РФ)

До утверждения локального нормативного акта:

1. Работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в профком.

2. Профком не позднее 5-ти рабочих дней с момента получения проекта локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение в письменной форме.

3. Если мотивированное мнение профкома не содержит согласия с проектом локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель:

- а) может согласиться с ним;

- б) в случае несогласия обязан в течение 3-х дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профкомом.

4. При не достижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего:

- а) работодатель вправе принять локальный нормативный акт;
- б) профком имеет право начать процедуру коллективного трудового спора, либо обжаловать локальный нормативный акт в Государственную инспекцию труда или в суд.

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.

Образцы документов:

*В профком _____
(наименование образовательной организации)*

(дата: число, месяц, год)

Исходящий №

ОБРАЩЕНИЕ

о даче мотивированного мнения профкома при принятии локального нормативного акта

(Наименование организации работодателя) направляет проект (наименование локального нормативного акта) и обоснование к нему с приложением всех необходимых документов.

Прошу в течение 5-ти рабочих дней направить в письменной форме мотивированное мнение профкома по данному проекту (наименование локального нормативного акта).

Приложение на _____ листах.

Руководитель организации _____ (подпись, инициалы и фамилия)

ВЫПИСКА
из протокола заседания профсоюзного комитета

(наименование образовательной организации)

от «__» _____ **г. №** _____

Избрано в состав профкома: _____ чел.

Присутствовало: _____ чел.

СЛУШАЛИ: О даче мотивированного мнения по вопросу принятия работодателем (наименование проекта локального нормативного акта) в соответствии с обращением от (дата: число, месяц, года) № (номер).

ПОСТАНОВИЛИ: Согласно ст. 372 Трудового кодекса РФ, на основании проверки соблюдения работодателем всех действующих и предусмотренных трудовым законодательством, соглашениями, коллективным договором норм трудового права выразить следующее мотивированное мнение профкома:

1. Представленный проект (наименование проекта локального нормативного акта) и приложенные к нему документы, подтверждающие необходимость и законность издания данного локального нормативного акта работодателем, соответствуют требованиям законодательства и коллективному договору.

2. Согласиться с принятием работодателем (наименование проекта локального нормативного акта).

Итоги голосования: «за» __, «против» __, «воздержались» __.

Председатель профкома _____ (подпись, инициалы, фамилия).

Мотивированное мнение профкома от (дата: число, месяц, года) получил(а) (ФИО представителя работодателя, подпись) (дата, число, месяц, год)

Если проект локального нормативного акта не соответствует требованиям Трудового кодекса РФ, иным федеральным законам, законам субъекта РФ, соглашениям, коллективному договору образовательного учреждения или у профкома имеются конкретные замечания и предложения по содержанию, срокам введения, порядку принятия локального нормативного акта, то профком принимает решение о невозможности принятия локального нормативного акта в предложенной редакции и дает развернутое мнение, в котором отражаются все замечания и предложения, а также их правовое обоснование.

ПОРЯДОК УЧЕТА МОТИВИРОВАННОГО МНЕНИЯ ПРОФКОМА ПРИ РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ (статья 373 Трудового кодекса РФ)



При принятии решения о возможном расторжении трудового договора с работником, являющимся членом профсоюза:

1. Работодатель направляет в профком проект приказа об увольнении и копии документов, являющихся основанием для принятия решения.
2. Профком в течение 7-ми рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме.

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

3. Если профком выразил несогласие с решением работодателя, он в течение 3-х рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

При недостижении общего согласия работодатель по истечении 10-ти рабочих дней со дня направления в профком проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в Государственную инспекцию труда.

Государственная инспекция труда в течение 10-ти дней 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.

Это не лишает работника или представляющий его интересы профком права обжаловать увольнение непосредственно в суде.

Работодатель имеет право обжаловать в суде предписание Государственной инспекции труда.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения профкома.

Образцы документов:

*В профком _____
(наименование образовательной организации)*

(дата: число, месяц, год)

Исходящий №

ОБРАЩЕНИЕ

о даче мотивированного мнения профкома при расторжении трудового договора по инициативе работодателя

(Наименование организации - работодателя) направляет проект приказа о прекращении трудового договора по

(основание увольнения)

с (Ф.И.О. работника, его должность, профессия) и обоснование по нему с приложением следующих документов (перечисляются все документы, служащие основанием для правомерности издания приказа). Прошу в течение 7-ми рабочих дней направить в письменной форме ваше мотивированное мнение по проекту приказа.

Приложение на ____ листах.

Руководитель организации ____ (подпись, инициалы и фамилия)

ВЫПИСКА

из протокола заседания профсоюзного комитета

(наименование образовательной организации)

от « ____ » _____ г. № _____

Избрано в состав профкома: _____ чел.

Присутствовало: _____ чел.

СЛУШАЛИ: О даче мотивированного мнения по вопросу издания работодателем (наименование проекта приказа работодателем) в соответствии с обращением от (дата: число, месяц, год) № (номер документа).

ПОСТАНОВИЛИ:

Согласно ст. 373 Трудового кодекса РФ, на основании проверки соблюдения работодателем норм трудового права при подготовке проекта приказа (распоряжения) о прекращении трудового договора с (Ф.И.О. работника, его должность, профессия) выразить следующее мотивированное мнение:

1. Представленный проект (наименование проекта приказа (распоряжения) работодателем) и приложенные к нему документы, подтверждающие необходимость и законность его издания, соответствуют требованиям законодательства и коллективному договору и не нарушают условия индивидуаль-

ного трудового договора работника учреждения.

2. *Согласиться с принятием работодателем решения об издании приказа о прекращении трудового договора с (Ф.И.О. работника полностью, должность, профессия, отдел, подразделение или место работы увольняемого работника) по п. _____ ст. _____ Трудового кодекса РФ.*

Итоги голосования: «за» __, «против» __, «воздержались» __.

Председатель профкома ____ (подпись, инициалы, фамилия).

Мотивированное мнение профкома от (дата: число, месяц, год) получил(а) (ФИО представителя работодателя, подпись) (дата: число, месяц, год) _____.

Если проект приказа не соответствует требованиям Трудового кодекса РФ, не учитывает дополнительные обстоятельства, связанные с трудовой и общественной деятельностью работника в организации или у профкома имеются конкретные замечания и предложения по содержанию и порядку издания данного приказа, то профком принимает решение о невозможности принятия работодателем решения об издании приказа и дает развернутое мнение, в котором отражаются все замечания и предложения, а также их правовое обоснование.

Примерный образец представляемого профсоюзному комитету ПРОЕКТА ПРИКАЗА директора школы об увольнении работника – члена профсоюза:

ПРОЕКТ

ПРИКАЗ №

«__» _____ 2025 г.

Об увольнении

Уволить 20 августа 2025 года **Колесникова Валерия Петровича**, учителя физики по пункту 2 части 1 статьи 81 ТК РФ в связи с сокращением численности или штата работников как не

имеющего преимущественного права на оставление на работе, предусмотренного статьей 179 Трудового кодекса РФ и коллективным договором.

Основание:

1. Локальные акты, подтверждающие фактическое сокращение численности или штата работников в учреждении.

2. Предупреждение В.П. Колесникова не менее чем за два месяца персонально (под расписку) о предстоящем его увольнении.

3. Уведомление о предложенных ему имеющихся в школе вакантных должностях.

4. Уведомление в службу занятости о предстоящем увольнении В.П. Колесникова.

Директор школы (подпись)_____К.Б. Сомов

Примерная форма

ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ работника об увольнении [по п. 2 ч. 1 ст. 81](#) ТК РФ (требование ст. 180 Трудового кодекса РФ)

Штамп школы
исх. № 70
20 июня 2025 г.

Учителю физики МБОУ
«Средняя общеобразовательная
школа № 85»

В.П. Иванову

**ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ
О ПРЕДСТОЯЩЕМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ**

Уважаемый Валерий Петрович!

Средняя общеобразовательная школа № 85 в связи с проведением мероприятий по сокращению численности или штата работников в соответствии с требованиями ст. 180 Трудового

кодекса РФ предупреждает вас о предстоящем увольнении по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

Одновременно с предупреждением предлагаем имеющиеся вакансии в школе: лаборант, мастер производственного обучения, уборщик служебных помещений.

Директор школы (подпись) _____ К.Б. Сёмкин

Предупреждение получил 20.06.2025 г. _____
В.П. Иванов (подпись)

Примерная форма

ПОДТВЕРЖДЕНИЯ ФАКТА ОТКАЗА от предложенных мест по трудоустройству (места по трудоустройству предлагаются в соответствии с требованиями ст. 180, ч. 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ).

АКТ*

о подтверждении факта отказа от предложенных мест по трудоустройству

20 июня 2025 г.

В присутствии В.П. Иванова, учителя физики, подтверждаем его отказ от предложенных мест по трудоустройству в связи с увольнением по п. 2 ч.1 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

В.П. Иванов, учитель физики, не принял предложений работодателя о трудоустройстве в школе лаборантом, мастером производственного обучения, уборщиком служебных помещений.

_____ К.И. Липатов (водитель)
(подпись)

_____ Е.А. Сотина (библиотекарь)
(подпись)

_____ В.Ф. Рыкова (учитель)
(подпись)

С актом ознакомлен _____

В.П. Иванов

(подпись)

20.06.2025 г.

***Примечание:**

Акт составляется в случае, если увольняемый не оформляет отказ личным заявлением.

➤ При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможности расторжения трудовых договоров с работниками, в соответствии с пунктом 2 статьи 81 Трудового кодекса РФ работодатель обязан письменно сообщить выборному профсоюзному органу данной организации об этом **не позднее двух месяцев** до начала указанных мероприятий (до начала расторжения с работниками трудовых договоров), а в случае, если такое решение может привести к массовому увольнению работников, не позднее трех месяцев (критерии массового увольнения определяются в отраслевых и/или территориальных соглашениях) – ч. 1 ст. 82 Трудового кодекса РФ.

Директору
средней
общеобразовательной
школы № 85

К.Б. Семкину

ВЫПИСКА
из решения профсоюзного комитета средней
общеобразовательной школы № 208
о мотивированном мнении профкома
в связи с предполагаемым увольнением
М.И. Крупиной, лаборанта кабинета химии,
по п.2 ч. 1 ст.81 Трудового кодекса РФ
(протокол № 17 от 29.06.2025 г.)

Избрано членов профкома - 7.

Присутствовали на заседании профкома - 7.

Профком рассмотрел проект приказа об увольнении М.И. Крупиной по п. 2 ч.1 ст. 81 Трудового кодекса РФ и материалы (обоснование) к нему на заседании профкома 29 июня 2025 г. в присутствии зам. директора А.И.Василенко и увольняемой М.И. Крупиной.

В ходе проведения заседания профсоюзного комитета было выявлено, что работодателем нарушены требования действующего трудового законодательства, коллективного и индивидуального трудового договоров в части:

- сроков предупреждения о предстоящем увольнении М.И. Крупиной. Предупреждение об увольнении по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ дано лишь за месяц до увольнения (ст. 180 Трудового Кодекса РФ установлено - не менее чем за два месяца до увольнения);

- не учтено наличие у М.И. Крупиной двоих несовершеннолетних детей и то, что в ее семье нет других работников с самостоятельным заработком.

Названные нарушения свидетельствуют, что у М.И. Крупиной есть преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников (ст. 179 Трудового кодекса РФ).

В соответствии со статьей 373 Трудового кодекса РФ профком решил:

1. Директору школы К.Б. Семкину учесть мотивированное заключение профкома о несогласии с предполагаемым увольнением Крупиной Марии Ивановны, лаборанта кабинета химии по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ (в связи с сокращением численности или штата работников).

Итоги голосования: «за» - 6, «против» -1, «воздержались» - нет.

Председатель профкома _____ Б.И. Романова

Выписку из протокола заседания профкома от 29 июня 2025 г.

получил директор школы К.Б. Семкин _____

29 июня 2025 г. (подпись)

**Вопросы правового регулирования трудовых отношений,
решаемые работодателем при обязательном участии проф-
союзного комитета образовательной организации**

**Где профсоюз –
там гарантия!**

**Если ты с нами –
ты защищен!**



1.

Заключение коллективного договора (участие профсоюзного комитета в разработке и его подписании, раздел II Трудового кодекса РФ).

2. Утверждение правил внутреннего трудового распорядка (письменное мнение профсоюзного комитета, ст. 190, 371, 372 Трудового кодекса РФ).

3. Образование и работа комиссии по трудовым спорам – КТС (инициатива создания и делегирование представителей работников – членов профсоюза в состав КТС (протокол заседания профсоюзного комитета), непосредственное участие в работе КТС, ст. 384 Трудового кодекса РФ).

4. Определение учебной нагрузки педагогических работников (локальные нормативные акты организаций по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, а

также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации – п. 9 Приложения № 2 к приказу Министерства просвещения РФ от 4 апреля 2025 г. № 269, п. 11 Приложения № 2 к приказу Министерства науки и высшего образования РФ от 11 апреля 2025 г. № 335).

5. Утверждение графика отпусков (письменное мнение профсоюзного комитета, ст. 123, 371, 372 Трудового кодекса РФ).

6. Разрешение коллективного трудового спора (инициирование и участие профсоюзного комитета в разрешении спора – ст. 398, 399, 402, 403, 404, 408, 410, 411 Трудового кодекса РФ).

7. Привлечение к дисциплинарной ответственности, перевод на другую работу, увольнение по инициативе работодателя за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который предусмотрено увольнение с работы, уполномоченных профсоюзного комитета представителей работников, участвующих в коллективных переговорах, в период их ведения (предварительное согласие профсоюзного комитета – ст. 39 Трудового кодекса РФ).

8. Привлечение к дисциплинарной ответственности, перевод на другую работу, увольнение по инициативе работодателя уполномоченных профсоюзного комитета представителей работников, участвующих в разрешении коллективного трудового спора, в период его разрешения (предварительное согласие профсоюзного комитета – ст. 405 Трудового кодекса РФ).

9. Привлечение к дисциплинарной ответственности, перевод на другую работу, увольнение по инициативе работодателя уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда (предварительное согласие профсоюзного комитета – ст. 25 Федерального Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

10. Снятие дисциплинарного взыскания до истечения срока его действия (ходатайство профсоюзного комитета – ст. 194 Трудового кодекса РФ).

11. Увольнение работников - членов профсоюза по п. 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ (письменное мотивированное

мнение профсоюзного комитета – ст. 82, 373 Трудового кодекса РФ).

12. Увольнение не освобожденных от основной работы председателей первичных профсоюзных организаций, их заместителей (в том числе в течение 2-х лет после окончания их полномочий), председателей выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений, их заместителей по п. 2, 3 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ - письменное мотивированное мнение профсоюзного комитета (ст. 82, 373 Трудового кодекса РФ) и предварительное согласие вышестоящего профсоюзного органа (ст. 374, 376 Трудового кодекса РФ), а по п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ - письменное мотивированное мнение профсоюзного комитета и вышестоящего профсоюзного органа (ст. 82, 373, 374, 376 Трудового кодекса РФ).

13. Принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений (письменное мнение профсоюзного комитета – ст. 180, 371, 372 Трудового кодекса РФ).

14. Определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (письменное мнение профсоюзного комитета – ст. 196, 371, 372 Трудового кодекса РФ).

15. Составление графиков сменности, установление порядка введения суммированного учета рабочего времени (письменное мнение профсоюзного комитета, ст. 103, 104, 190, 371, 372 Трудового кодекса РФ).

16. Привлечение работников с их письменного согласия к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (письменное мнение профсоюзного комитета, ст. 113, 371, 372 Трудового кодекса РФ).

17. Привлечение работников с их письменного согласия к сверхурочным работам (письменное мнение профсоюзного комитета, ч. 3 ст. 99, 371, 372 Трудового кодекса РФ).

18. Разделение рабочего дня на части (письменное мнение профсоюзного комитета, ст. 105, 371, 372 Трудового кодекса РФ).

19. Введение или отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев (письменное мнение профсоюзного комитета, ч. 5, 7 ст. 74, 371, 372 Трудового кодекса РФ).

20. Принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (письменное мнение профсоюзного комитета, ст. 162, 371, 372 Трудового кодекса РФ).

21. Утверждение формы расчетного листка (письменное мнение профсоюзного комитета, ч. 2 ст. 136, 371, 372 Трудового кодекса РФ).

22. Принятие локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда, премирование работников (письменное мнение профсоюзного комитета, ч. 4 ст. 135, 371, 372 Трудового кодекса РФ).

23. Установление конкретных размеров повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (письменное мнение профсоюзного комитета, ч. 3 ст. 147, 371, 372 Трудового кодекса РФ).

24. Установление конкретных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время (письменное мнение профсоюзного комитета, ч. 3 ст. 154, 371, 372 Трудового кодекса РФ).

25. Аттестация работников:

- установление порядка проведения аттестации локальным нормативным правовым актом организации (письменное мнение профсоюзного комитета, ч. 2 ст. 81, 371, 372 Трудового кодекса РФ),

- работа в составе аттестационной комиссии представителя профсоюзного комитета, определенного решением профкома, – п. 7 раздела II Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства просвещения РФ от 24.03.2023 г. № 196, ч. 2 п. 6 Положения о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-препода-

вательскому составу, утвержденного приказом Минобрнауки РФ от 30.03.2015 г. № 293.

26. Работа комитетов (комиссий) по охране труда:

- инициатива создания и делегирование представителей профсоюзного комитета в ее состав на основании решения профкома (ст. 224 Трудового кодекса РФ),

- учет мнения профсоюзного комитета при принятии работодателем Положения о комитете (комиссии) по охране труда – приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 22.09.2021г. N650н.

27. Разработка и утверждение локальных нормативных актов по охране труда (письменное мнение профсоюзного комитета, ст. 214, 371, 372 Трудового кодекса РФ).

28. Создание комиссий по расследованию несчастных случаев (делегирование представителей профсоюзного комитета в состав комиссии на основании решения профкома – ст. 229 Трудового кодекса РФ).

29. Расследование несчастных случаев (участие представителей профкома в работе комиссии по расследованию несчастных случаев).

30. Разработка и утверждение положения о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (письменное мнение профсоюзного комитета п. 6 ст. 45 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», ст. 371, 372 Трудового кодекса РФ).

Сборник подготовлен заместителем председателя Алтайской краевой организации Общероссийского Профсоюза образования Лысиковой Натальей Михайловной – тел. 8 (3852) 63-96-96, город Барнаул, 23, Дом Союзов, кабинет 302.

