

## **Памятка председателю профкома «НА ЗАЩИТЕ ТРУДОВЫХ ПРАВ»**

В соответствии со ст. 352 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами является одним из основных способов защиты трудовых прав и свобод.

Трудовой кодекс РФ содержит главу 58 "Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами". Всего в ТК РФ 73 статьи, в которых упоминается в той или иной степени о правах профсоюзов.

В ТК РФ перечислены случаи, когда работодатель должен учитывать мнение<sup>1</sup> представительного (ст. 81, 101, 103, 135, 136, 147, 153, 154, 159, 162, 190, 196, 221 ТК РФ), а когда - профсоюзного органа (ст. 74, 82, 99, 105, 112, 113, 116, 123, 180, 212, 221, 297, 299, 301, 302, 325, 326 ТК РФ). В тех случаях, когда ТК РФ требует учитывать мнение представительного органа, интересы работников могут представлять как представительный орган, так и профсоюз.

Первичная профсоюзная организация (её выборные органы) имеет право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- иных случаях, предусмотренных законом и (или) отраслевым соглашением, коллективным договором.

Представители работников имеют право также вносить в органы управления организацией предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

Защита первичной профсоюзной организацией трудовых прав работников предусматривает не только восстановление нарушенных прав, но и предупреждение нарушений, а также устранение препятствий в реализации права.

Защитить права невозможно, не участвуя в принятии локальных нормативных актов, в контроле за соблюдением трудового законодательства и восстановлении нарушенных прав работников.

Первичная профсоюзная организация имеет право (ст. 370 ТК РФ):

- проводить проверки соблюдения трудового законодательства работодателями, направлять им требования об устранении выявленных нарушений;

---

<sup>1</sup> См. Приложение 1.

- проводить проверки соблюдения работодателем требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами предложения об устранении выявленных нарушений;
- проводить самостоятельную экспертизу условий труда в организации и вносить предложения о совершенствовании условий труда либо установлении дополнительных компенсаций для работников;
- проводить проверки выполнения работодателями условий коллективных договоров и соглашений;
- участвовать в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- участвовать в принятии решения работодателем по вопросам регулирования трудовых отношений;
- ходатайствовать о досрочном снятии дисциплинарных взысканий,
- требовать привлечения к дисциплинарной ответственности руководителя организации, структурного подразделения, их заместителей;
- и другие.

Деятельность первичной профсоюзной организации по контролю за соблюдением трудового законодательства и защите прав членов Профсоюза должна проводиться по трем направлениям.

#### **Предварительный контроль.**

- экспертиза проекта локального нормативного акта и подготовка мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов (правила внутреннего трудового распорядка, график отпусков, графики работы (сменности), введение, замена и пересмотр норм труда, установление систем премирования, доплат, надбавок и иных вопросов оплаты труда, утверждение инструкций по охране труда, принятие мер при угрозе массового увольнения) - руководствоваться: ст.ст. 8, 12, 372 ТК РФ. **Не позднее 5 рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта выборный орган первичной профсоюзной организации направляет работодателю мотивированное мнение по данному проекту<sup>2</sup>;**

- экспертиза проекта приказа и подготовка мотивированного мнения при расторжении трудового договора - руководствоваться ст.ст. 81, 82, 84.1, 178, 179, 180, 192,193, 373 ТК РФ. **В течение 7 рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов профком рассматривает этот вопрос и направляет мотивированное мнение работодателю<sup>3</sup>.**

***Примечание: Член профсоюза имеет право лично участвовать в заседаниях органов профсоюза при рассмотрении вопросов, затрагивающих его права и интересы (п. 3.6.4 Устава РОСПРОФЖЕЛ) .***

<sup>2</sup> См. Приложение № 2

<sup>3</sup> См. Приложение № 3

***Необходимо уведомить заинтересованных лиц о дате и времени проведения заседания под роспись!***

Именно в процессе предварительного контроля органы Профсоюза имеют возможность предотвратить нарушения законодательства, не допустить ущемления трудовых прав и социально-экономических интересов работников.

**Текущий контроль.** Контроль в плановом порядке. В план работы профкома необходимо ежеквартально включать вопросы соблюдения действующего законодательства. При подготовке к заседанию профкома по вопросу соблюдения действующего законодательства (коллективного договора, отраслевого соглашения) проводить проверки деятельности работодателя и по итогам проверок заслушивать должностных лиц (представителей) работодателя на заседании комитета. После чего ставить вопрос об устранении нарушений на контроль и следить за его выполнением. Результаты проверок и отчеты представителей работодателя доводить до сведения членов профсоюза с использованием стендов, электронной корреспонденции (рассылки) и т.д.

В процессе текущего контроля возможно и предотвращение нарушений трудового законодательства и устранение уже допущенных нарушений.

Особое значение имеет контроль, который проводит первичная профсоюзная организация через свой выборный орган и общественные комиссии непосредственно на рабочих местах.

**Внеплановый контроль.** Работа с письмами, жалобами и предложениями, которые поступают от членов профсоюзов. Цель такого контроля - выявить уже допущенное нарушение и восстановить нарушенное право работника.

Любое обращение члена Профсоюза (как письменное, так и устное) должно быть зарегистрировано председателем профкома. При регистрации указываются ФИО заявителя, место работы, должность, контактная информация.

В случае, когда при проверке обращения работника (группы работников) выявлено нарушение трудового законодательства (коллективного договора, отраслевого соглашения) руководствуясь принципом социального партнерства председатель профсоюзного комитета (либо иной представитель по поручению профкома) проводит взаимные консультации с представителем работодателя по выявленному нарушению и путях его устранения. Если в процессе консультаций социальные партнеры не достигли согласия, председатель профкома в соответствии со ст. 370 ТК РФ вносит письменное требование<sup>4</sup>, обязательное для рассмотрения работодателем. Если вышеназванные меры не привели к восстановлению нарушенного права,

---

<sup>4</sup> См. Приложение № 4

председатель профкома передает неисполненное требование с ответом работодателя правовому инспектору труда Профсоюза на соответствующей территории.

Заявитель должен быть проинформирован о результатах рассмотрения заявления и мерах, принятых по нему. **Ответ на письменное обращение члена Профсоюза должен быть предоставлен ему в письменной форме.**

В соответствии с Трудовым кодексом РФ учет мнения представительного органа работников требуется при принятии работодателем следующих решений:

1. о введении и об отмене режима неполного рабочего времени (ст. 74);
2. при установлении порядка проведения аттестации (ст. 81);
3. о привлечении работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 99 (ст. 99);
4. определение перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101);
5. при составлении графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
6. о разделении рабочего дня на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы. Такое разделение производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации (ст. 105);
7. об определении порядка и условий выплаты работникам (за исключением работников, получающих оклад или должностной оклад) за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, дополнительного вознаграждения (ст. 112);
8. о привлечении работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 113 (ст. 113);
9. об установлении с учетом производственных и финансовых возможностей работодателя дополнительных отпусков для работников (ст. 116);
10. об утверждении графика отпусков (ст. 123);
11. о введении системы оплаты и стимулирования труда, в т.ч. повышении оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ст. 135);
12. об утверждении формы расчетного листка (ст. 136);
13. об установлении конкретных размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147);
14. об установлении конкретных доплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153);
15. об установлении конкретных размеров заработной платы в ночное время (ст. 154);
16. о введении и применении систем нормирования труда (ст. 159);
17. о принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162);
18. о введении мер, предотвращающих массовые увольнения работников (ст. 180);

19. об утверждении правил внутреннего трудового распорядка организации (ст. 190);
20. об определении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, утверждении перечней необходимых профессий и специальностей (ст. 196);
21. об утверждении инструкций по охране труда для работников (ст. 212);
22. об установлении норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст. 221);
23. об утверждении порядка применения вахтового метода (ст. 297);
24. об увеличении продолжительности вахты до 3 месяцев (ст. 299);
25. об утверждении графика работы на вахте (ст. 301);
26. об установлении надбавки за вахтовый метод работы (ст. 302);
27. об определении размера, условий и порядка компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в организациях, не относящихся к бюджетной сфере, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 325);
28. об определении 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).

Во всех остальных случаях учет мнения представительного органа работников не является обязательным.

Трудовым кодексом РФ предусмотрены случаи, когда работодатель обязан принимать решения только с предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа:

1. при увольнении по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы (ст. 374 ТК РФ);
2. при расторжении трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ с руководителями выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями, в течение двух лет после окончания срока их полномочий (ст. 376 ТК РФ);
3. при возложении дисциплинарного взыскания, переводе на другую работу или увольнении по инициативе работодателя участвующих в разрешении коллективного трудового спора представителей работников (ст. 405 ТК РФ).

## **Методические рекомендации по учету мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов**

Трудовой кодекс РФ закрепляет обязанность работодателя принимать отдельные решения с учетом мнения представительного органа работников. Так, ст. 8 ТК РФ предусматривает, что в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, работодатель при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, учитывает мнение представительного органа работников.

В том случае, если закон требует от работодателя при принятии локального нормативного акта организации соблюдения порядка учета мнения представительного органа работников, такое требование должно быть неукоснительно исполнено. В противном случае локальный акт, принятый работодателем с нарушением этой процедуры, согласно ч. 4 ст. 8 ТК РФ, является недействительным.

В части 3 ст. 8 ТК РФ также содержится норма, согласно которой коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено, что принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется по согласованию с представительным органом работников.

В этом случае для того, чтобы локальный нормативный акт организации был признан легитимным, необходимо, чтобы первичная профсоюзная организация не просто высказала свое мотивированное мнение, а согласилась, т.е. выразила письменное согласие с решением работодателя о необходимости, законности и целесообразности принятия данного локального акта в предложенной работодателем редакции. В противном случае такой локальный нормативный акт будет признан недействительным (ч. 4 ст. 8 ТК РФ).

Следует отметить, что законодатель ставит необходимость учета мнения представительного органа работников в зависимость от двух условий.

Во-первых, акты или решения, при принятии которых необходимо учитывать мнение представительного органа работников, должны содержать нормы трудового права, т.е. создавать, изменять или прекращать трудовые правоотношения.

Во-вторых, учет мнения представительного органа работников требуется только в случаях, определенных законодательством, локальными актами организации или коллективным договором.

Трудовым кодексом РФ подробно регламентирован порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

Такой порядок закреплен в ст. 372 ТК РФ и не может быть произвольно изменен или проигнорирован работодателем.

В соответствии со ст. 372 ТК РФ работодатель в предусмотренных законодательством случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников данного работодателя.

Следует особо обратить внимание на два важных обстоятельства: во-первых, работодатель обязан представить разработанный проект локального нормативного акта, и, во-вторых, вместе с проектом необходимо направить обоснование, как необходимости его принятия, так и содержащихся в нем положений.

Примерный текст такого документа, который направляется на бланке организации, может выглядеть следующим образом:

"\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
В профсоюзный комитет

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
(наименование выборного органа первичной профсоюзной организации)

№ \_\_\_\_\_

Запрос  
мотивированного мнения первичной профсоюзной организации  
в соответствии со ст. 372 ТК РФ

\_\_\_\_\_  
(наименование организации – работодателя (представителя работодателя))

просит высказать свое мотивированное мнение по проекту локального нормативного акта

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

Принятие указанного локального нормативного акта продиктовано необходимостью совершенствования организационной структуры организации, повышения производительности труда и эффективности производства. Выписка из решения Правления и заключение экономической службы прилагаются. Приложения на \_\_\_ листах.



Прошу в течение пяти рабочих дней направить свое мотивированное мнение по данному проекту локального нормативного акта в письменной форме полномочному представителю работодателя \_\_\_\_\_

(Ф.И.О.)

Начальник \_\_\_\_\_

(расшифровка подписи)

Обращение работодателя должно быть зарегистрировано в профсоюзной организации как входящий документ с указанием даты поступления и присвоенного номера.

Следующий этап процедуры учета мотивированного мнения выборного представительного органа работников - рассмотрение проекта локального нормативного акта на заседании профкома. Закон отводит на это пять рабочих дней, отсчет которых начинается на следующий день после получения запроса от работодателя.

В этот период необходимо организовать изучение всех представленных документов, при необходимости получить консультации специалистов, организовать заседание, на котором будет утвержден документ, отражающий мотивированное мнение профкома. В мотивированном мнении могут быть выражены согласие на принятие локального акта либо несогласие с представленным проектом или изложены предложения по его совершенствованию.

Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее 5 рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

Третий этап состоит в принятии локального нормативного акта. Тут могут быть три варианта. При положительном мнении профкома, который поддерживает принятие локального акта, он утверждается приказом (распоряжением) руководителя, с указанием, с какого времени этот акт начинает действовать. При этом необходимо помнить, что если локальным нормативным правовым актом изменяются условия труда работников (режим работы, системы оплаты труда и премирования, льготы, гарантии и т.д.), то вводить их можно не ранее чем через два месяца, поскольку с ними нужно будет ознакомить работников (ст. 74 ТК РФ).

При наличии отрицательного мнения или замечаний по совершенствованию проекта со стороны профкома работодатель (представитель работодателя) либо может согласиться с мнением профсоюзного органа, либо обязан в течение 3 дней после получения указанного мнения провести дополнительные консультации с профкомом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

Как следует из приведенной нормы, Трудовой кодекс РФ обязывает профсоюзный орган обосновать свою позицию, дать развернутое заключение по представленному локальному нормативному акту.

Это означает, что профсоюзный орган должен письменно выразить как свое мнение, так и его мотивировку.

При обосновании своего мнения профсоюзному органу необходимо ссылаться на положения законодательства, коллективный договор, локальные нормативные акты, уже действующие в организации, положения трудовых договоров, заключенных с работниками, на положения Отраслевого и иных соглашений и др.

Отсутствие мотивировки может быть расценено работодателем как уклонение профсоюзного органа от согласования позиций, и он вправе принять локальный акт в той редакции, которая предлагалась профсоюзному органу для получения мотивированного мнения.

Дальнейшие действия профсоюзного органа по обжалованию или отмене безмотивно отклоненного решения должны быть признаны впоследствии неправомерными.

Мотивированными должны быть и предложения по совершенствованию представленного проекта. Именно мотивация решения профсоюзного органа и станет предметом дополнительных переговоров и консультаций.

При недостижении согласия в ходе трехдневных переговоров по проекту локального нормативного акта между профкомом и представителем работодателя составляется протокол разногласий, в котором отражаются позиции сторон. После подписания указанного протокола работодатель вправе принять локальный нормативный акт самостоятельно, а профсоюзный комитет имеет право обратиться в государственную инспекцию труда или суд. Одновременно выборный профсоюзный орган работников имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном ТК РФ (гл. 61).

Государственная инспекция труда при получении жалобы (заявления) выборного органа первичной профсоюзной организации обязана в течение 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.

Далее приводится образец мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации по проекту локального нормативного акта работодателя, а также образец заполнения титульного листа локального нормативного акта с отметкой об учете мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Кому \_\_\_\_\_  
(должность, Ф.И.О. руководителя организации, наименование организации)

## ВЫПИСКА ИЗ РЕШЕНИЯ

\_\_\_\_\_ (наименование выборного профоргана профсоюзной организации)

№ \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (дата)

### О мотивированном мнении по вопросу принятия

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

\_\_\_\_\_ рассмотрел полномочным составом  
(наименование профоргана)  
обращение работодателя от "\_\_\_" \_\_\_\_\_ 201\_\_ г. № \_\_\_ по проекту  
\_\_\_\_\_ и обоснование к нему,

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

документы, подтверждающие необходимость и законность издания данного  
нормативного акта работодателем.

На заседании \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (наименование профоргана)

"\_\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. на основании ст. ст. 371, 372 ТК РФ проверено  
соблюдение работодателем норм, предусмотренных ТК РФ, иными  
нормативными правовыми актами, соглашениями, коллективным  
договором, при подготовке проекта \_\_\_\_\_

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

и утверждено следующее мотивированное мнение:

### МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ

\_\_\_\_\_ (наименование выборной профорганизации)

по проекту \_\_\_\_\_

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

Работодателем представлен проект \_\_\_\_\_,

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

к нему приложены документы, подтверждающие (не  
подтверждающие) правомерность его принятия.

Проект соответствует (не соответствует) требованиям, установленным ст. \_\_\_\_ ТК РФ, ст. \_\_\_\_ Федерального закона от " \_\_ " \_\_\_\_\_ г. № \_\_\_\_\_, пунктам \_\_\_\_\_ соглашения, пунктам \_\_\_\_\_ коллективного договора, не нарушает (нарушает) условий индивидуальных трудовых договоров работников организации.

Замечания и дополнения к проекту состоят <\*> в следующем:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
(перечислить замечания к содержанию, срокам введения, предлагаемым изменениям и т.д.)

На основании изложенного \_\_\_\_\_  
(наименование профоргана)  
считает возможным (невозможным) принятие работодателем \_\_\_\_\_  
(наименование локального нормативного акта)

Председатель  
первичной профсоюзной организации \_\_\_\_\_  
(подпись) (расшифровка подписи)

М.П.

Мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации \_\_\_\_\_  
(наименование выборного органа)

от « \_\_ » \_\_\_\_\_ 201 г. получил \_\_\_\_\_  
(подпись работодателя) (расшифровка подписи)

" \_\_ " \_\_\_\_\_ 201 г.

-----  
<\*> Формулировки могут быть такие:

"Профсоюзный комитет согласен с проектом инструкции по охране труда для осматривающих вагонов.

Профсоюзный комитет считает, что в локальный нормативный акт, регулирующий передачу персональных данных работников, необходимо внести изменение: в \_\_\_\_\_ исключить подразделения, которые не осуществляют работу с персоналом.

Профсоюзный комитет не согласен с проектом положения, предусматривающим организацию работ на оздоровительной базе вахтовым методом. Это не соответствует Положению о вахтовом методе организации работ от \_\_\_\_\_ № \_\_, так как перечень предприятий, организаций и объектов, на которых может применяться вахтовый метод, не содержит оздоровительных баз и подобных организаций".

***Важно! Работодатель вправе не учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации, если оно получено по истечении пяти рабочих дней со дня направления проекта документа.***

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

Образец заполнения титульного листа локального нормативного акта с отметкой об учете мнения выборного органа первичной профсоюзной организации

**УТВЕРЖДАЮ**

Начальник \_\_\_\_\_  
(наименование подразделения)

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ ФИО  
подпись

" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 201\_ г.

"Мотивированное мнение выборного органа  
первичной профсоюзной организации  
(протокол от " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 201\_ г. № \_\_\_\_ )  
учтено"

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА**

\_\_\_\_\_

**Методические рекомендации по учету мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии работодателем решения об увольнении работников – членов профсоюза**

При принятии решения об увольнении работников - членов профсоюза по основаниям п. п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ должна быть соблюдена процедура получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Работодатель должен направить в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения (ч. 1 ст. 373 ТК РФ). Данные документы должны быть направлены с сопроводительным письмом, в котором должно быть указано их наименование, количество листов и экземпляров каждого документа. Можно рекомендовать такую форму запроса работодателю:

Сопроводительное письмо об учете мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора с членом Профсоюза (образец заполнения)

"\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

В профсоюзный комитет

\_\_\_\_\_  
(наименование выборного органа первичной профсоюзной организации)

№ \_\_\_\_\_

Об увольнении \_\_\_\_\_

(должность, ФИО)

в связи с несоответствием занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации

В соответствии с приказом от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_ была проведена аттестация работников \_\_\_\_\_.

(наименование подразделения)

Согласно протоколу аттестационной комиссии от \_\_\_\_\_ 201\_\_г. № \_\_\_\_ (должность) ФИО был признан несоответствующим занимаемой должности. ФИО была предложена вакантная должность (наименование предложенной должности), соответствующая его квалификации. От перевода на данную должность ФИО отказался.

В соответствии со ст. 373 ТК РФ прошу рассмотреть приложенные документы и дать мотивированное мнение о возможном расторжении трудового договора с (должность) ФИО на основании п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (несоответствие занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации).

Приложение:

1. Копия приказа о проведении аттестации на 1 л. в 1 экз.
2. Копия протокола аттестационной комиссии от \_\_\_\_ 201\_\_ г. № \_\_ на 3 л. в 1 экз.
3. Копия предложения о переводе на должность (наименование) с отказом от \_\_\_\_ 201\_\_ г. № \_\_ на 1 л. в 1 экз.
4. Проект приказа о расторжении трудового договора с (должность) ФИО на 1 л. в 1 экз.

Начальник \_\_\_\_\_  
Расшифровка подписи

Если профком выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, то в течение трех рабочих дней он проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом (ч. 3 ст. 373 ТК РФ). Работодатель сам предлагать провести такие консультации не обязан, инициатива должна исходить от профсоюзной организации. Однако работодатель (представитель работодателя) обязан отреагировать на предложение профкома и явиться на соответствующую встречу.

Если работодатель и профком не достигнут общего согласия, то работодатель вправе издать приказ об увольнении работника - члена Профсоюза **по истечении десяти дней** с момента направления Профсоюзу проекта приказа и копий документов. Однако такое увольнение может быть обжаловано профсоюзной организацией **в государственную инспекцию труда**. Соответственно, в случае признания увольнения незаконным инспекция вправе выдать работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

Отсутствие у работодателя документов, которые подтверждают участие профсоюзного органа в решении вопроса, связанного с увольнением работника - члена Профсоюза по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, является основанием для восстановления на работе.

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

Далее приводится образец заполнения мотивированного мнения первичной профсоюзной организации с образцом мотивированного мнения.

**Образец заполнения  
мотивированного мнения  
первичной профсоюзной  
организации**

Исх. № \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ 201 \_\_\_\_ г.

Начальнику

\_\_\_\_\_  
(наименование подразделения)  
ФИО

**Уважаемый \_\_\_\_\_,**

В ответ на Ваш запрос от \_\_.\_\_.201\_\_г. № \_\_\_\_ о даче мотивированного мнения комитет первичной профсоюзной организации \_\_\_\_\_ сообщает о том, что \_\_.\_\_.201\_\_г. на своем (наименование организации) заседании при наличии кворума рассмотрел указанный запрос и сформировал свое мнение, мотивы которого излагаются в прилагаемой Выписке из решения профсоюзного комитета.

**Приложение:**

Выписка из решения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации \_\_\_\_\_.  
(наименование организации)

**Председатель профкома \_\_\_\_\_ ФИО**  
(подпись)



**Образец  
мотивированного мнения**

**ВЫПИСКА ИЗ РЕШЕНИЯ  
комитета первичной профсоюзной организации**

\_\_\_\_\_ (наименование организации)

о мотивированном мнении по проекту приказа (распоряжения) о расторжении трудового договора с (должность) \_\_\_\_\_ (ФИО) \_\_\_\_\_ 201\_\_ г. по п. 2 ч.1 ст. 81 ТК РФ.

Комитет первичной профсоюзной организации \_\_\_\_\_

(наименование организации)

рассмотрел полномочным составом обращение № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 201\_\_ г. по проекту приказа (распоряжения) о расторжении трудового договора с (должность) \_\_\_\_\_ (ФИО) \_\_\_\_\_ 201\_\_ г. по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, обоснование и копии документов\*:

1. Копия приказа о сокращении штата (численности);
2. Копии штатных расписаний (действовавшее до сокращения и новое);
3. Копия предупреждения (уведомления) о предстоящем увольнении по п.2 ч.1 ст. 81 ТК РФ с предложением вакантных должностей;
4. Копия протокола заседания Комиссии по сокращению и заключения Комиссии о наличии (отсутствии) у работников преимущественного права оставления на работе;
5. Согласие работника на досрочное расторжение трудового договора;
6. Иные документы, подтверждающие законность его издания работодателем.

На заседании комитета первичной профсоюзной организации \_\_\_\_\_ "\_\_\_\_" \_\_\_\_\_ 201\_\_ г. на основании статей

\_\_\_\_\_ (наименование организации)

82, 371, 373 ТК РФ (протокол заседания № \_\_\_\_\_) проверено соблюдение работодателем действующих норм трудового законодательства, коллективного договора, отраслевого соглашения при подготовке проекта приказа о расторжении трудового договора с (должность) \_\_\_\_\_ ФИО \_\_\_\_\_ по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, утверждено следующее мотивированное мнение:

**МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ**

комитета первичной профсоюзной организации \_\_\_\_\_

(наименование организации)

по проекту приказа (распоряжения) о расторжении трудового договора с (должность) \_\_\_\_\_ (ФИО) «\_\_» \_\_\_\_\_ 201\_\_ г. по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Представленный работодателем проект приказа (распоряжения) о расторжении трудового договора с (должность) \_\_\_\_\_ ФИО

\_\_\_\_\_ в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ и приложенные к нему документы подтверждают (не подтверждают\*\*) правомерность его принятия.

Проект соответствует требованиям, установленным статьями \_\_\_\_\_ ТК РФ, пунктам \_\_\_\_\_ коллективного договора ОАО «РЖД».

Проект приказа (распоряжения) учитывает дополнительные обстоятельства, связанные с трудовой деятельностью работника в \_\_\_\_\_,

(наименование организации работодателя)

его квалификацией и производительностью труда.

На основании изложенного комитет первичной профсоюзной организации \_\_\_\_\_ считает возможным принятие

(наименование)

работодателем решения об издании приказа (распоряжения) о расторжении трудового договора с (должность) \_\_\_\_\_ (ФИО) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ «\_\_» \_\_\_\_\_ 201\_ г. по п. п. 2 ч. 1 (наименование организации работодателя)

ст. 81 Трудового кодекса РФ.

Председатель

комитета \_\_\_\_\_

(наименование первичной профсоюзной организации)

\_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ (ФИО)

Мотивированное мнение комитета первичной профсоюзной организации \_\_\_\_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 201\_ г. получил.

(наименование)

Начальник (руководитель)

\_\_\_\_\_ (наименование организации работодателя)

\_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ (ФИО)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2011 г.

\_\_\_\_\_  
\*- перечень документов зависит от основания увольнения и является приблизительным.

\*\* Основаниями для отказа в даче согласия на увольнения работника могут быть:

- Не учтено преимущественное право на оставление на работе;
- Не соблюдены сроки предупреждения работника, профсоюзного комитета;
- Предложение работнику не всех вакантных должностей, имеющихся в структурном подразделении, дороге, в том числе прием на подходящую работу в течение срока предупреждения других работников и др.



**РОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ  
ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНИКОВ И ТРАНСПОРТНЫХ СТРОИТЕЛЕЙ**

**ПЕРВИЧНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ**

Кому \_\_\_\_\_  
(должность, Ф.И.О. руководителя организации, наименование организации)

**ТРЕБОВАНИЕ**  
**об устранении нарушений законодательства**  
от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 200\_\_ г. № \_\_\_

В соответствии со ст.ст. 22 и 370 Трудового кодекса Российской Федерации и ст. 19 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» требую устранить следующие нарушения законодательства:

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

**О результатах рассмотрения и принятых мерах сообщите в семидневный срок по адресу:**

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

**Председатель первичной профсоюзной организации**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(подпись Ф.И.О.)

Представление вручено «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 200\_\_ г.

\_\_\_\_\_

(Ф.И.О., должность)