



Общероссийский Профсоюз образования
Башкирская республиканская организация

Республиканский комитет

ИНВЕСТИРУЙТЕ В ЗНАНИЯ!

ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ № 20

МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА ПО ПРАВИЛАМ

Уфа – 2018

ПРИНЯТИЕ РАБОТОДАТЕЛЕМ РЕШЕНИЙ С УЧЕТОМ МНЕНИЯ ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА

Одной из основных форм участия работников в управлении организацией, а также формой действенной защиты интересов членов Профсоюза является учет мнения представительного органа работников (в основном, это профсоюзный комитет) при принятии работодателем решений, затрагивающих социально-трудовые права работников.

Не каждое решение, принимаемое работодателем, должно обсуждаться с профкомом, а только то, которое предусмотрено действующим законодательством или коллективным договором.

Трудовым кодексом РФ предусмотрен перечень вопросов, решение по которым работодатель принимает с учетом мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации (далее профсоюзный комитет):

- Принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст.8, 371, 372 ТК РФ).
- Принятие решения о возможном расторжении трудового договора с работником, являющимся членом профсоюза (ст.82, 373 ТК РФ), в случаях:
 - сокращения численности или штата работников (п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ)
 - несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.3 ч.1 ст.81 ТК РФ)
 - неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ч.1 ст.81 ТК РФ).
- Введение и отмена режима неполного рабочего времени (ч. 5 ст. 74 ТК РФ).
- Определение перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 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).

- Утверждение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

- Установление дополнительных отпусков, не предусмотренных законодательством (ст. 116 ТК РФ).

- Определение порядка и размера поддержки обучающихся (ст. 36 Закона об образовании 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).

- Установление конкретных размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ).

- Установление конкретных размеров оплаты труда работников за сверхурочную работу (ч.1 ст.152 ТК РФ).

- Установление конкретных размеров оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ).

- Установление конкретных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ).

- Установление порядка проведения аттестации на соответствие занимаемой должности (ст. 81 ТК РФ).

- Утверждение инструкций по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ).

Перечень вопросов, при решении которых работодатель обязан учитывать мнение профкома, помимо случаев, предусмотренных трудовым законодательством, может быть расширен коллективным договором, соглашением.

Так, в соответствии с республиканским Отраслевым соглашением на 2018-2020 годы работодатель принимает решение с учетом мнения профкома в следующих случаях:

- Подготовка представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности (п.7.6.3 ОТС)
- Утверждение расписания уроков (занятий), режима рабочего времени работников в каникулярный период (п.2.8 ОТС)
- Определение размера стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций (п.5.4 ОТС)
- Установление объема педагогической нагрузки руководителю, его заместителям и работникам, работающим на условиях совместительства (п.4.6 ОТС).
- Установление объема педагогической нагрузки непедагогических работников, ведущих учебную нагрузку помимо основной работы в той же организации (п.4.7 ОТС).
- Решение вопроса присутствия (отсутствия) работников (отдельных работников) на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) (п.4.10.3 ОТС).
- Установление оплаты труда педагогическому работнику в случае истечения срока действия его квалификационной категории (п.7.5 ОТС).

Эти нормы нашли отражение в макете коллективного договора, разработанного рескомом Профсоюза.

ТК РФ устанавливает порядок учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в двух случаях:

- при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст. 372 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора с работником (членом Профсоюза) по инициативе работодателя (ст. 373 ТК РФ).

УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА В ПРИНЯТИИ ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ, СОДЕРЖАЩИХ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

В соответствии со ст. 8 ТК РФ работодатель при принятии локальных нормативных актов учреждения, содержащих нормы трудового права, должен учитывать мнение представительного органа работников (профкома).

Таким образом, профком принимает самое непосредственное участие в экспертизе локального акта перед его принятием, имеет возможность усилить его социальную направленность, обеспечить его законность и справедливость. Проект локального нормативного акта профсоюзный комитет на своем заседании тщательно должен изучить, проверить, не противоречит ли его содержание трудовому законодательству, не ухудшает ли он положение работников по сравнению с коллективным договором, соглашением. Нужно помнить, что правовой акт может только улучшать положение работника по сравнению с вышестоящим актом, но не ухудшать его, например, в колдоговоре могут быть

прописаны дополнительные к соглашениям льготы и гарантии. Локальный нормативный акт может устанавливать максимальный уровень гарантий, льгот работникам.

Конкретным актуальным примером реализации представительской и защитной функций Профсоюза является роль профкома при распределении стимулирующих выплат работникам учреждения, обеспечивающая соблюдение объективности и прозрачности выплат.

(Обращаем внимание на то, что зачастую путают роль профкома и комиссии учреждения по распределению стимулирующих выплат. В состав комиссии, созданной руководителем учреждения, как правило, входят заместители руководителя, представители школьных методобъединений. В комиссию могут быть включены и представители профкома. Данная комиссия, по большому счету, лишь помогает руководителю подготовить приказ о распределении стимулирующих, но не подменяет функцию профсоюзного комитета, который дает мотивированное мнение по подготовленному проекту приказа. Даже если председатель или член профкома входит в состав этой комиссии, это еще не означает, что профком одобрил итоги распределения стимулирующих выплат. Руководитель перед изданием приказа в любом случае обязан получить мотивированное мнение профкома по проекту приказа).

Следует знать!

В соответствии со ст. 8 ТК РФ признаются недействительными:

- нормы локальных нормативных актов, если они ухудшают положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашением;
- локальные нормативные акты, если они приняты с нарушением порядка учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Если профком не согласен с проектом локального нормативного акта или у него есть предложения по его дополнению или частичному изменению, то свою позицию, решение он должен аргументировать, обосновать, мотивировать. Именно мотивация решения профкома может стать предметом дальнейших дополнительных переговоров и консультаций с работодателем.

Мнение выборного профсоюзного органа следует расценивать как мотивированное, если в нем приводятся доказательства, на которых оно основано, доводы, по которым профсоюзный орган отвергает те или иные представленные работодателем доказательства, а также правовое обоснование (нормативные правовые акты) изложенных выводов профсоюзного органа.

Отсутствие аргументации может быть расценено работодателем как уклонение профкома от согласования позиций, в связи с чем он вправе принять

свой вариант локального акта.

Таким образом, профком должен дать развернутое заключение по документу, сформулировать свое мотивированное мнение. Решение профсоюзного комитета принимается в форме постановления, протоколируется. Выписка из протокола направляется работодателю.

Примерный перечень локальных нормативных актов образовательного учреждения, содержащих нормы трудового права

- 1) Положение об оплате труда.
- 2) Положение о порядке установления стимулирующих выплат за результативность и качество профессиональной деятельности работников и иных поощрительных выплат.
- 3) Положение об оказании материальной помощи.
- 4) Правила внутреннего трудового распорядка.
- 5) Форма расчетного листка.
- 6) План дополнительного профессионального образования работников учреждения.
- 7) Приказы по вопросам условий и оплаты труда, их изменения, установления компенсационных выплат, выплат стимулирующего характера, премий и иным вопросам трудовых правоотношений.
- 8) Тарификационный список.
- 9) Расписание уроков.
- 10) Соглашение по финансированию мероприятий по охране труда.
- 11) Положение о комиссии по охране труда.
- 12) Список профессий и должностей с вредными условиями труда.
- 13) Нормы бесплатной выдачи спецодежды.
- 14) Положение о комиссии по трудовым спорам.
- 15) Положение о комиссии по социальному страхованию.
- 16) и др.

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

Работодатель направляет проект локального нормативного акта в профсоюзный комитет образовательного учреждения для согласования.



Профком направляет работодателю свое мотивированное мнение по проекту в письменной форме (выписка из протокола заседания профкома) не позднее 5 рабочих дней с момента получения проекта локального нормативного акта.

Работодатель может согласиться с мнением профкома и внести соответствующие изменения в проект документа.

Если работодатель не согласен с мнением профкома:



работодатель обязан в течение 3-х дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профкомом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

Возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права.

Если работодатель все же принял локальный нормативный акт без внесения в него изменений, предложений профкома, этот документ может быть обжалован в государственную инспекцию труда или в суд. И профсоюзный комитет имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в установленном законом порядке.

Государственная инспекция труда при получении жалобы (заявления) профсоюзного комитета 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.

Предписание может быть обжаловано работодателем в судебном порядке. 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 в целях защиты их законных прав и интересов.

УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА В РАССМОТРЕНИИ ВОПРОСОВ, СВЯЗАННЫХ С РАСТОРЖЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ (ст. 82 ТК РФ)

Трудовой кодекс предусматривает участие профсоюзного комитета в решении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя с работником, являющимся членом профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата (п. 2. ч.1 ст.81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3. ч.1 ст.81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5. ч.1 ст.81 ТК РФ);

При рассмотрении вопроса о прекращении трудовых отношений

по указанным основаниям профсоюзный комитет должен проверить соблюдение всех прав и гарантий работников, установленных законом.

Расторжение трудового договора по п.2 ч.1 ст. 81 ТК РФ (сокращение численности или штата) допускается при соблюдении следующих условий:

- если имеет место реальное, фактическое сокращение штата работников (факт сокращения численности или штата работников может быть установлен прежде всего на основании приказа руководителя учреждения об изменении штатного расписания);

- если работодатель не может перевести увольняемого работника на другую работу или тот отказывается от предложенной ему работы;

- если увольняемый работник не имеет преимущественного права оставления на работе по сравнению с другими работниками, равными с ним по квалификации;

- если работник уведомлен о предстоящем увольнении не менее чем за два месяца персонально под расписку;

- если было получено мотивированное мнение выборного профсоюзного органа (если работник является членом профсоюза).

При прекращении трудового договора с работником в связи с недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации на соответствие занимаемой должности, профком необходимо проверить правильность проведения аттестации, соответствие проведенных процедур установленным требованиям и локальным нормативным актам учреждения, а также правомерность принятия таких актов.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профсоюзного комитета. Если в аттестационную комиссию не был включен представитель профкома, профком вправе поставить вопрос о неправомочности проведения аттестации.

Увольнение работника по данному основанию невозможно, если работнику не предложена другая работа.

При расторжении трудового договора с работником в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, профком необходимо проверить, что:

- неисполнение работником трудовых обязанностей подтверждено документально (докладная, акт неисполнения);

- имеется письменное объяснение работника по поводу допущенного нарушения и что нарушение не обусловлено уважительной причиной;

- взыскание работнику оформлено приказом;

- предыдущее дисциплинарное взыскание не было снято с работника;

- с момента последнего дисциплинарного проступка прошло не более 1 месяца;

- работник в период увольнения по данному основанию не находится на больничном или в отпуске.

Следует знать!

При принятии решения о сокращении численности или штата работников, которое ведет к расторжению трудовых договоров с работниками, **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 в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации **может привести к массовому увольнению** работников – **не позднее чем за три месяца** до начала проведения соответствующих мероприятий.

Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях. *Отраслевым соглашением между Башкирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Министерством образования Республики Башкортостан на 2018-2020 годы определено, что массовым высвобождением работников в отрасли считается увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.*

Порядок учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя (ст. 373 ТК РФ)

Работодатель направляет в профсоюзный комитет проект приказа, копии документов, являющихся основанием для принятия решения о расторжении трудового договора с работником.



Профком направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме (выписка из протокола заседания профкома) не позднее 7 рабочих дней с момента получения проекта приказа и копий документов.

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

Если профсоюзный комитет **дает свое согласие** на расторжение трудового договора, **работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения.**

Если профсоюзный комитет не согласен с решением работодателя о расторжении трудового договора:



Профсоюзный комитет в течение 3-х рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

Если в результате переговоров не достигнуто согласие, работодатель по истечении **десяти рабочих дней** со дня направления в профком проекта приказа и копий документов имеет **право принять окончательное решение по своему усмотрению**, 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 профсоюзный комитет права обжаловать увольнение непосредственно в суд. Работодатель также имеет право обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения профсоюзного комитета. **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).**

Коллективный договор может расширить перечень оснований прекращения трудового договора, требующий учета мнения профсоюзного комитета, или установить иной порядок обязательного участия выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

ОБРАЗЕЦ*

**(печатается на фирменном бланке учреждения
и регистрируется с указанием исходящего номера и даты)**

Дата и исходящий
номер документа

В _____
(наименование выборного профоргана)

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

_____ направляет проект
(наименование организации – работодателя)

_____ (наименование локального нормативного акта)

и обоснование по нему с приложением всех необходимых документов.

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

Приложение на ____ листах.

Руководитель
организации

_____ (подпись)

_____ (фамилия)

* Образец может быть использован при документальном оформлении порядка принятия локальных нормативных актов по согласованию с выборным профсоюзным органом.

ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
Первичная профсоюзная организация МБОУ СОШ №__
муниципального района _____ РБ

ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ

ВЫПИСКА

из протокола заседания профсоюзного комитета
№ 12 от 14 декабря 2017 г.

Избрано в состав профкома: 7 чел.
Присутствовало: 7 чел. (Список присутствующих).

СЛУШАЛИ:

Председателя первичной профсоюзной организации (ФИО) о проекте приказа об установлении стимулирующих выплат педагогическим работникам за результативность и качество профессиональной деятельности за 2-е полугодие 2017 года в связи с обращением работодателя от 11 декабря 2017 г.

ПОСТАНОВИЛИ:

Признать, что проект приказа об установлении стимулирующих выплат педагогическим работникам за результативность и качество профессиональной деятельности за 2-е полугодие 2017 года составлен в соответствии с Положением о порядке установления стимулирующих выплат МБОУ СОШ №__.

Нарушений прав работников нет.

Профсоюзный комитет считает возможным принятие работодателем проекта приказа об установлении стимулирующих выплат педагогическим работникам за результативность и качество профессиональной деятельности за 2-е полугодие 2017 года.

Председатель профсоюзной
организации

Мотивированное мнение профкома МБОУ СОШ №__ от 14 декабря 2017 г.
(наименование профоргана)

получил (а) _____ «__» _____ 2017 г.
(ФИО представителя работодателя)

Примечание:

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 профсоюзный комитет принимает решение о невозможности принятия локального нормативного акта в предложенной редакции и дает развернутое мнение, в котором отражаются все замечания и предложения.

ОБРАЗЕЦ *

(печатается на фирменном бланке учреждения
и регистрируется с указанием исходящего номера и даты)

Дата и исходящий
номер документа

В _____
(наименование выборного профоргана)

ОБРАЩЕНИЕ
о даче мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в
соответствии со статьей 373 Трудового кодекса РФ

_____ направляет проект
(наименование организации – работодателя)
приказа (распоряжения) о прекращении трудового договора с

(Ф.И.О. работника полностью, должность, профессия, отдел,

подразделение или место работы увольняемого работника)
в соответствии с (п. 2, п. 3, п. 5) ч.1 статьи 81 Трудового кодекса РФ и обоснование
по нему с приложением следующих документов

(перечисляются все документы служащие основанием
для правомерности издания приказа)

Прошу в течение семи рабочих дней направить в письменной форме ваше
мотивированное мнение по проекту приказа (распоряжения).

Приложение на _____ листах.

Руководитель
организации _____
(подпись) _____ (фамилия)

* Образец может быть использован при документальном оформлении порядка
прекращения трудового договора по инициативе работодателя по согласованию с
выборным профсоюзным органом.

Кроме того, в соответствии с коллективным договором (соглашением) учреждения
мотивированное мнение выборного профсоюзного органа может учитываться и по
другим основаниям расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ

Первичная профсоюзная организация

(наименование организации)

ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ

ВЫПИСКА

из протокола заседания профсоюзного комитета

№ _____ от _____ 20__ г.

Избрано в состав профкома: _____ чел.

Присутствовало: _____ чел. (Список присутствующих).

СЛУШАЛИ: Об утверждении мотивированного мнения по вопросу издания работодателем _____

(наименование проекта приказа (распоряжения) работодателем)

в соответствии с обращением от «__» _____ 20__ г. № _____

ПОСТАНОВИЛИ:

Согласно статье 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 полностью, должность, профессия, отдел, подразделение или место работы увольняемого работника)

в соответствии с (п. 2, п. 3, п. 5) ч.1 статьи 81 Трудового кодекса РФ утвердить следующее мотивированное мнение:

1. Представленный проект _____
(наименование проекта приказа (распоряжения) работодателем)

и приложенные к нему документы, подтверждающие необходимость и законность его издания **соответствуют** требованиям, установленным (*Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, законами субъекта РФ, содержащими нормы трудового права, регулирующими принятие данного локального нормативного акта, соглашениями, коллективным договором образовательного учреждения*), а также не нарушает условия индивидуального трудового договора работника учреждения.

2. Согласиться с принятием работодателем решения об издании приказа (распоряжения) о прекращении трудового договора с

(Ф.И.О. работника полностью,

должность, профессия, отдел, подразделение или место работы
увольняемого работника)

в соответствии с (п. 2, п. 3, п. 5) ч.1 статьи 81 Трудового кодекса РФ

Председатель профсоюзной
организации

(подпись)

(Фамилия)

Мотивированное мнение _____ от «__» _____ 20__ г.
(наименование профоргана)

получил (а) _____ «__» _____ 20__ г.
(Ф.И.О. представителя работодателя)

Примечание:

Если проект приказа (распоряжения) не соответствует требованиям трудового законодательства, 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 (распоряжения), то профсоюзный комитет принимает решение о невозможности принятия работодателем решения об издании приказа (распоряжения) и дает развернутое мнение, в котором отражаются все замечания и предложения.

ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ

Первичная профсоюзная организация

_____ (наименование организации)

ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ

ВЫПИСКА

из протокола заседания профсоюзного комитета

№ _____ от _____ 20__ г.

Избрано в состав профкома: _____ чел.

Присутствовало: _____ чел. (*Список присутствующих*).

СЛУШАЛИ:

Председателя первичной профсоюзной организации (ФИО) о проекте приказа о прекращении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с п. 2 ч.1 статьи 81 ТК РФ с

_____ (*Ф.И.О. увольняемого работника полностью, должность, место работы*)

ПОСТАНОВИЛИ:

Признать, что представленный проект приказа о прекращении трудового договора с _____ по инициативе работодателя в соответствии

(*Ф.И.О. работника*)

с п. 2 ч.1 ст.и 81 ТК РФ нарушает права _____ т.к. в соответствии

(*Ф.И.О. работника*)

со ст.179 ТК РФ _____ имеет преимущественное право быть

(*Ф.И.О. работника*)

оставленным на работе.

Профсоюзный комитет считает невозможным принятие работодателем проекта приказа о прекращении трудового договора с _____

(*Ф.И.О. работника*)

по инициативе работодателя в соответствии с п. 2 ч.1 ст. 81 ТК РФ.

Председатель профсоюзной организации _____

(подпись)

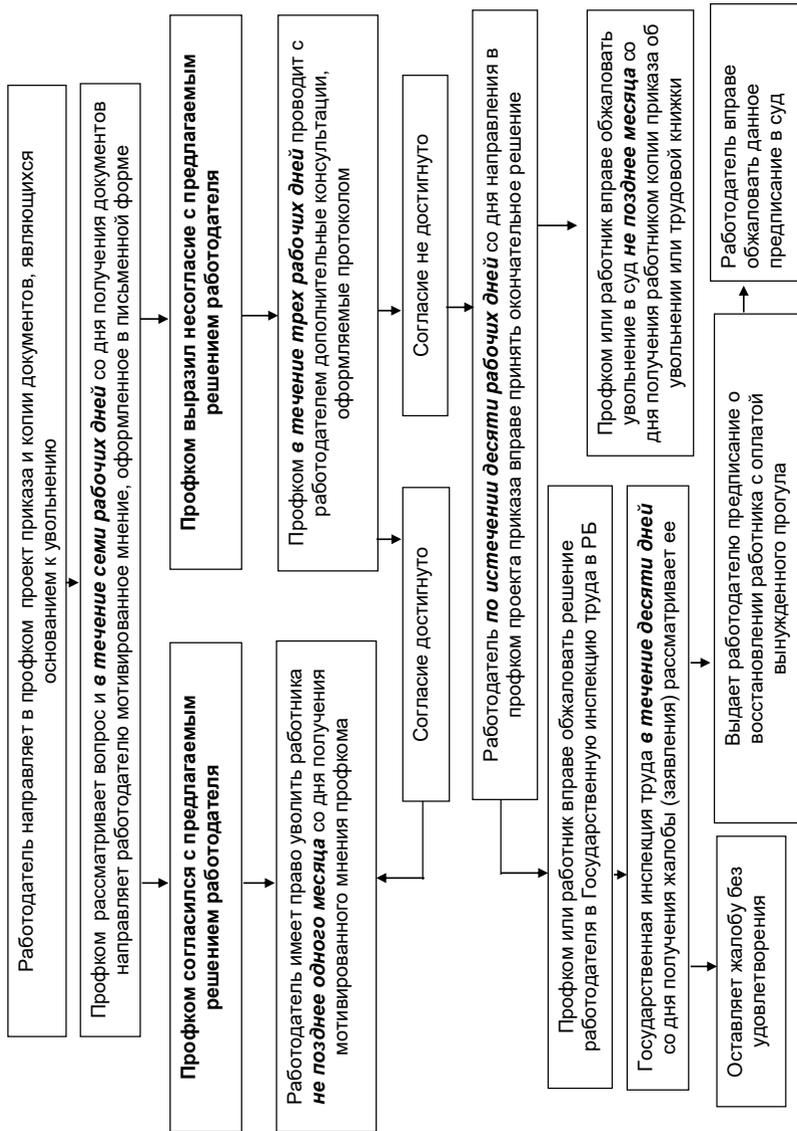
(ФИО)

Мотивированное мнение профкома от _____ 20__ г.

получил (а) _____ «__» _____ 20__ г.

(*ФИО представителя работодателя*)

Порядок учета мотивированного мнения профсоюзного комитета при расторжении трудового договора по инициативе работодателя по основаниям п.2,3,5 ст.81 ТК РФ (статьи 82 и 373 ТК РФ)



Порядок учета мотивированного мнения профсоюзного комитета при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (статьи 8 и 372 Трудового кодекса РФ)

