

Башкирская республиканская  
организация Профсоюза работников  
народного образования и науки  
Российской Федерации

*Республиканский комитет*

*Серия «Внутрисоюзная работа»*

# **МОЙ ПРОФСОЮЗНЫЙ КРУЖОК**

ВЫПУСК 18

г.Уфа  
март 2008 г.

Подготовила: Радько Н.А., секретарь рескома Профсоюза  
Под редакцией Шагалеевой Э.Ф.

Тел. 272-23-41, 272-04-84

[www.eduprofrb.ru](http://www.eduprofrb.ru)

e-mail: [eduprof@rb.ru](mailto:eduprof@rb.ru)

### **В серии «Мой профсоюзный кружок» изданы:**

- Выпуск 1. Памятка для руководителя профсоюзного кружка.
- Выпуск 2. Заработная плата. Как она формируется?
- Выпуск 3. Заработная плата. Как ее рассчитать?
- Выпуск 4. Трудовая книжка.
- Выпуск 5. Имущественные налоговые вычеты.
- Выпуск 6. Социальные налоговые вычеты.
- Выпуск 7. Отпуска работников образовательных учреждений.
- Выпуск 8. Заработная плата обслуживающего персонала учреждений образования. Все ли мы получаем?
- Выпуск 9. Все о коллективном договоре.
- Выпуск 10. Заработная плата педагогических работников дошкольных образовательных учреждений. Как она формируется и как ее рассчитать?
- Выпуск 11. Профсоюзное собрание. Как его подготовить, провести и правильно оформить протокол.
- Выпуск 12. Расчет пособия по временной нетрудоспособности и по беременности и родам.
- Выпуск 13. Доплаты за работу во вредных условиях труда. Как они устанавливаются и рассчитываются?
- Выпуск 14. Мои отпускные. Как их рассчитать?
- Выпуск 15. Вопросы трудового законодательства (игра).
- Выпуск 16. Аттестация учителей. Как ее успешно пройти?
- Выпуск 17. Учебная нагрузка педагогических работников общеобразовательных учреждений

В помощь председателю  
первичной профсоюзной  
организации, членам профкома,  
руководителю профсоюзного кружка

**Тема:** Мотивированное мнение  
профсоюзного комитета

**Цель:** обучение основам профсоюзной работы, усиление защитной роли профсоюзной организации.

**Целевая группа:** председатели первичных профсоюзных организаций, члены профкомов.

**Материалы:**

- Трудовой кодекс РФ
- Коллективный договор учреждения образования.

**Оборудование:** доска, листы бумаги, фломастеры (по возможности, проектор, компьютер).

**Рекомендуемые формы работы:** беседа с элементами деловой (ролевой) игры, работа по группам, проектная работа, презентация проектов.

Можно разбить данную тему профсоюзного кружка на 2 занятия:

- Участие профсоюзного комитета в принятии локальных нормативных актов образовательного учреждения, содержащих нормы трудового права;
- Участие выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

### **► Принятие решений работодателем с учетом мнения профсоюзного органа**

Одной из основных форм участия работников в управлении организацией является учет мнения представительного органа работников (в основном, это профсоюзная организация) при принятии работодателем в определенных случаях решений, затрагивающих социально-трудовые права работников.

Не каждое решение, принимаемое работодателем, должно обсуждаться с профсоюзами, а только то, которое прямо названо в Трудовом кодексе или коллективном договоре.

*ЗАДАНИЕ: Предложите участникам профсоюзного кружка составить перечень вопросов, решение по которым работодатель обязан принимать с учетом мнения профсоюзного комитета организации. Сравните этот перечень с приведенным ниже в этом выпуске. Что забыли записать? Проанализируйте.*

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

- введение или отмена режима неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев в целях сохранения рабочих мест в том случае, если изменения организационных или технологических условий труда могут повлечь за собой массовые увольнения работников (ст.73);

- увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса (ст.82);

- привлечение работника к сверхурочным работам в определенных случаях (ст.99);

- составление графиков сменности при сменной работе (ст.103).

(Графики сменности, как правило, являются приложением к коллективному договору);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в определенных случаях (ст.113);

- определение порядка и условий предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков (ст.116);

- утверждение графика отпусков (ст.123);

- введение системы оплаты труда, установление доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера, системы премирования (ст. 135, 144);

- утверждение формы расчетного листка (ст. 136, часть 2);

- установление размера повышенной заработной платы работников, занятых на тяжелых работах, на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда (ст.147);

- оплата труда в ночное время (ст.154);

- применение систем нормирования труда (ст. 159);

- введение, замена и пересмотр норм труда (ст.162);

- применение необходимых мер при угрозе массовых увольнений (ст.180);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст.196);
- разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников (ст. 212).

ТК РФ также предусматривает возможность досрочного снятия с работника дисциплинарного взыскания по ходатайству профсоюзного комитета (ст. 194), создание по инициативе профкома комитета (комиссии) по охране труда (ст. 218) и др.

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

### ► **Порядок учета мнения выборного профсоюзного органа**

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 увольнении работников - членов профсоюза (ст. 373 ТК РФ).

В остальных случаях, когда обязанность работодателя учитывать мнение профсоюза предусмотрена соответствующей статьей Кодекса, он может это сделать в любом произвольном порядке. Например, направить письменный запрос в профсоюзную организацию или провести совещание с представителями профсоюза (с ведением протокола). В связи с этим представляется целесообразным совместно разработать порядок учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа по всем случаям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, и закрепить его во избежание разногласий в коллективном договоре. Неисполнение же работодателем обязанности, зафиксированной в коллективном договоре, по учету мотивированного мнения выборного профсоюзного органа, а также необоснованный отказ работодателя прислушаться к мнению профсоюза, если разногласия не будут урегулированы, дает право работникам учреждений в лице их представителя (профкома) прибегнуть к процедуре коллективного трудового спора (ст.398 ТК РФ).

**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.**

**► 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 каждый нижестоящий правовой акт может только улучшать положение работника по сравнению с вышестоящим актом, но не ухудшать его. Локальный нормативный акт может устанавливать максимальный уровень гарантий, льгот работникам.

**Это важно!**

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 обосновать, мотивировать. Именно мотивация решения профсоюзного органа может стать предметом дальнейших дополнительных переговоров и консультаций с работодателем.

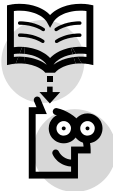
Отсутствие мотивировки может быть расценено работодателем как уклонение представительного органа работников от согласования позиций, в связи с чем он вправе принять свой вариант локального акта.

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.

**ЗАДАНИЕ:** Предложите участникам составить список локальных нормативных актов образовательного учреждения, которые принимаются работодателем с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

**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.

***ЗАДАНИЕ:** Поделите участников на 2 группы. Участникам первой группы предложите схематично отразить порядок учета мотивированного мнения профкома при принятии локального нормативного акта.*

*Предложите участникам второй группы, распределив роли, подготовить мотивированное мнение по проекту локального нормативного акта образовательного учреждения. Предложите использовать приведенные в этом выпуске образцы документов.*

*Проведите презентацию проектных работ. Обсуждение.*

*Проанализируйте, все ли действия администрации и профкома при принятии локальных нормативных актов вашего учреждения соответствуют требованиям законодательства?*

### **► Участие выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации 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 тщательно проверить соблюдение всех прав и гарантий работников, установленных законом.

Так, расторжение трудового договора по п.2 ч.1 ст. 81 ТК (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).

### Следует знать!

При принятии решения о сокращении численности или штата работников, которое ведет к расторжению трудовых договоров с работниками в соответствии с сокращением численности или штата **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 2006-2008 годы определено, что массовым высвобождением работников в отрасли считается увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.*

При прекращении трудового договора в связи с недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации, профкому 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 будет законным при условии, что работник отказался от перевода на другую работу или работодатель не имел

возможности перевести работника с его согласия на другую работу в этом же образовательном учреждении.

**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.

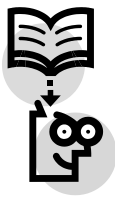


*Профком направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме (выписка из протокола заседания профкома) не позднее 7 рабочих дней с момента получения проекта приказа и копий документов.*

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.

***ЗАДАНИЕ:** Поделите участников на 2 группы. Участникам первой группы предложите схематично отразить порядок учета мотивированного мнения профкома при расторжении трудового договора с работником по инициативе работодателя.*

*Предложите участникам второй группы, распределив роли, решить ситуационную задачу.*

***Ситуационная задача:** Директор школы направил в профсоюзный комитет обращение о даче мотивированного мнения по вопросу расторжения трудового договора с учителем английского языка Петровой М.И. по п.2 ст.81 ТК РФ по сокращению штатов из-за сокращения учебных часов, приложив проект приказа.*

*Примечание: в школе работают 3 учителя английского языка.*

*Петрова М.И. – имеет первую квалификационную категорию.*

*Иванова А.П. – имеет высшую квалификационную категорию.*

*Шарипова Т.Х. - имеет первую квалификационную категорию и ребенка-инвалида.*

*Предложите использовать приведенные в этом выпуске образцы документов.*

*Проведите презентацию проектной работы 1-й группы.*

*Дайте экспертную оценку действиям участников ролевой игры и подготовленному письменному мотивированному мнению профкома.*

**Образец № 1 \***  
(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.

Образец № 2

Профсоюз работников народного образования и науки РФ

---

(наименование первичной профсоюзной организации)

Дата и исходящий  
Номер документа

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

### ВЫПИСКА

из протокола № \_\_\_\_ заседания профсоюзного комитета от  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 200\_\_ г.

Избрано в состав профкома: \_\_\_\_ чел.

Присутствовало: \_\_\_\_ чел.

**СЛУШАЛИ:** Об утверждении мотивированного мнения по вопросу принятия работодателем

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

в соответствии с обращением от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 200\_\_ г. № \_\_\_\_

### ПОСТАНОВИЛИ:

Согласно статье 372 Трудового кодекса РФ, на основании проверки соблюдения работодателем всех действующих и предусмотренных трудовым законодательством, соглашениями, коллективным договором норм трудового права утвердить следующее мотивированное мнение профсоюзного комитета:

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, 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*);

2. Согласиться с принятием работодателем проекта

---

(наименование проекта локального нормативного акта)

Председатель профсоюзной  
организации

\_\_\_\_\_

(подпись)

\_\_\_\_\_

(Фамилия)

Мотивированное мнение \_\_\_\_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 200\_\_ г.  
(наименование профоргана)

получил (а) \_\_\_\_\_ «\_\_» \_\_\_\_\_ 200\_\_ г.  
( Ф.И.О. 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 № 3 \***  
(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.

Образец № 4

## Профсоюз работников народного образования и науки РФ

(наименование первичной профсоюзной организации)

Дата и исходящий  
Номер документа

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

### ВЫПИСКА

из протокола № \_\_\_\_ заседания профсоюзного комитета от  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 200\_\_ г.

Избрано в состав профкома: \_\_\_\_ чел.

Присутствовало: \_\_\_\_ чел.

**СЛУШАЛИ:** Об утверждении мотивированного мнения по вопросу издания работодателем

\_\_\_\_\_  
(наименование проекта приказа (распоряжения) работодателем)

в соответствии с обращением от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 200\_\_ 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 «\_\_» \_\_\_\_\_ 200\_\_ г.  
(наименование профоргана)

получил (а) \_\_\_\_\_ «\_\_» \_\_\_\_\_ 200\_\_ 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 не возможности принятия работодателем решения об издании приказа (распоряжения)* и дает развернутое мнение, в котором отражаются все замечания и предложения.



**Схема № 1**  
**Порядок учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа (ВПО)**  
**при расторжении трудового договора по инициативе работодателя**  
**(статьи 82 и 373 Трудового кодекса РФ)**



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

