



Профсоюзный вестник

№7(54)2025

ИНФОРМАЦИОННОЕ ИЗДАНИЕ НАБЕРЕЖНО-ЧЕЛНИНСКОЙ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ

УЧЕТ МОТИВИРОВАННОГО МНЕНИЯ

Трудовой кодекс Российской Федерации предусматривает достаточно обширный перечень случаев, когда работодатель обязан принимать локальные нормативные акты и иные управленческие решения с учетом мотивированного мнения профкома первичной профсоюзной организации.

Понятие «мотивированное мнение» в Трудовом кодексе Российской Федерации отсутствует.

В правовой позиции, содержащейся в пп. «в» п.23 Постановления Пленума ВС N 2 от 17.03.2004г. «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» указано, что мотивированное мнение при расторжении трудового договора по инициативе работодателя должно содержать обоснование позиции профкома по вопросу увольнения работника. Подобные выводы содержатся и в других решениях судов.

Соответственно на основе анализа правовых норм трудового законодательства и правоприменительной практики можно сделать вывод о том, что Мотивированное мнение – обоснованное мнение профкома, норм трудового законодательства.

Мотивированное мнение профкома первичной профсоюзной организации должно быть обоснованным. Если профком не согласен с решением работодателя, он должен письменно разъяснить, с чем конкретно он не согласен.

Мотивированное мнение профкома первичной профсоюзной организации должно иметь письменную форму.

Именно в письменной форме мотивированное мнение направляется работодателю (ч.2 ст.372, ч.2.ст.373 ТК РФ).

В каких случаях необходимо учитывать мнение профкома первичной профсоюзной организации?

Трудовой кодекс Российской Федерации предусматривает, что учитывать мотивированное мнение необходимо:

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

сокращение численности или штата работников организации (п.2 ч.1 ст.81ТК РФ);

несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.3 ч.1 ст.81);

неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ч.1 ст.81).

Порядок учета мотивированного мнения для данных случаев регламентирован Трудовым кодексом Российской Федерации не одинаково. В частности, порядок учета мотивированного мнения при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, отличается от порядка учета мотивированного мнения при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

Процедура учета мотивированного мнения при расторжении трудового договора по инициативе работодателя

1. Работодатель направляет в профком ППО проект приказа о расторжении трудового договора, а также копии документов, являющихся основанием для принятия этого решения.
2. Профком в течение 7 рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает вопрос.
3. Профком направляет работодателю мотивированное мнение в письменной форме.

Важно знать!

Мнение Профкома ППО, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается (ч.2 ст.373 ТК РФ)

В профком ППО
<p>«__» ____ 20__ года №__</p> <p>Запрос мотивированного мнения в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса Российской Федерации</p> <p>_____ направляет проект приказа о расторжении (наименование организации)</p> <p>трудоого договора с _____ в соответствии с пунктом (ф.и.о., должность работника)</p> <p>2(3,5) 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации и копии документов, являющихся основанием для принятия данного решения.</p> <p>Прошу в течение 7 рабочих дней со дня получения направить мотивированное мнение в письменной форме по проекту приказа.</p> <p>Приложение: на ____ л. Руководитель организации _____ (подпись, ф.и.о.)</p>

Примерные комплекты документов для запроса мотивированного мнения профкома на каждое основание увольнения:

Сокращение численности или штата работников:

- ✓ проект приказа об увольнении
- ✓ приказ о внесении изменений в штатное расписание (утверждении нового штатного расписания)
- ✓ штатные расписания: на момент уведомления работника о предстоящем сокращении, вступающее в силу после проведения процедуры сокращения
- ✓ уведомление работника о предстоящем расторжении трудового договора
- документы об оценке преимущественного права на оставление на работе (если такая оценка проводилась)
- ✓ список предложенных вакансий
- ✓ отказ от предложенных вакансий

Несоответствие занимаемой должности по результатам аттестации:

- ✓ проект приказа об увольнении
- ✓ приказ о проведении аттестации
- ✓ документы, составленные при подготовке к аттестации (вопросный лист, характеристика на работника и др.)
- ✓ протокол заседания аттестационной комиссии
- ✓ штатное расписание
- ✓ список предложенных вакансий
- ✓ отказ от предложенных вакансий

Неоднократное неисполнение трудовых обязанностей:

- ✓ проект приказа об увольнении
- ✓ служебные записки, акты, иные документы, в которых зафиксирован факт совершения работником проступка
- ✓ запрос объяснений у работника
- ✓ объяснения работника (акт об отказе от дачи объяснений)
- ✓ приказ (распоряжение) о предыдущем дисциплинарном взыскании

Руководителю _____

« ___ » _____ 20__ года № _____

**Мотивированное мнение профкома ППО _____
по проекту приказа _____**

(наименование приказа)

Представленный проект приказа о расторжении трудового договора (ф.и.о., должность работника) в соответствии с пунктом 2 (3,5) части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации и приложенные к нему копии документов подтверждают (не подтверждают) правомерность принятия данного решения.

Проект приказа соответствует (не соответствует) требованиям статьи (статьям) _____ Трудового кодекса Российской Федерации, статьям (пунктам) _____ (иных Федеральных законов, нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, регулирующие принятие представленного проекта), пунктам (статьям) _____ соглашения, пунктам (статьям) _____ коллективного договора, не нарушает (нарушает) условия трудового договора работника.

Проект приказа учитывает (не учитывает) дополнительные обстоятельства, связанные с трудовой деятельностью работника _____.
(ф.и.о., должность)

На основании изложенного, считаем правомерным (неправомерным) принятие работодателем решения об издании приказа о расторжении трудового договора с _____ в соответствии с пунктом

2 (3, 5) части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Основание: протокол заседания профкома № _____ от « ___ » _____ 20__ г.

Председатель ППО _____
(подпись ф.и.о.)Мотивированное мнение профкома ППО от « ___ » _____ 20__ года получил(а) _____
(ф.и.о., должность представителя работодателя)

« ___ » _____ 20__ года

Мотивированное мнение профкома ППО

ВАРИАНТ 1

Профком ППО согласен с проектом приказа об увольнении

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа ППО (часть 5 ст.373 ТК РФ)

ВАРИАНТ 2

Профком ППО не согласен с проектом приказа об увольнении

В течение трех рабочих дней проводятся дополнительные консультации на основании предложения профкома ППО, оформляется протокол.

Руководителю _____

« ___ » _____ 20__ года № _____

**Предложение о проведении дополнительных консультаций
в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса Российской Федерации**

Профком ППО _____ получил проект приказа _____ и копии документов по проекту при-
(наименование) (наименование)

каза и выразил мотивированное мнение, протокол № от « ___ » _____ 20__ года о несогласии с предложенным проектом приказа _____.
(наименование приказа)

Предлагаем в срок до _____ провести дополнительные консультации по данному вопросу _____.
(где провести) Конкретную дату и время проведения консультаций прошу сообщить _____
(председателю профкома ППО).

Председатель ППО _____
(подпись, ф.и.о.)

Важно! Инициатива о проведении дополнительных консультаций исходит от профкома ППО

Протокол

проведения дополнительных консультаций относительно увольнения работника

«__» ____ 20__ года

_____ в лице, _____ действующего на основании Устава и профком ППО _____
(наименование организации) (ф.и.о., должность) (наименование)

в лице председателя _____, действующего на основании Устава Профсоюза, «__» ____ 20__ года
(ф.и.о.)

составили настоящий протокол разногласий к проекту приказа (наименование приказа).

В ходе проведенных консультаций между профкомом ППО _____ и работодателем относитель-
(наименование)

но увольнения работника, являющегося членом профсоюза, сторонами были рассмотрены следующие вопросы:

Расторжение трудового договора с работником (наименование организации) на основании (указать пункт, часть, статью Трудового кодекса РФ): _____;
(ф.и.о., должность)

В процессе консультаций по данному вопросу профком ППО _____ сделал следующее заявле-
(наименование)
ние (высказал возражения, сделал предложения): _____.

Представитель работодателя сделал следующее заявление (высказал возражения, сделал предло-
жения): _____.

По результатам консультаций между работодателем и профкомом достигнуто общее согласие по вопросам: _____ (перечислить вопросы, по которым достигнуто общее согласие).

Вариант 1: Исключения из проекта приказа об увольнении работника _____.
(Ф. И. О. работника, должность)

Между работодателем и профкомом ППО имеются разногласия по вопросам: (перечислить вопросы, по которым имеются разногласия).

Вариант 2: Расторжение трудового договора по п. (значение) ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ с работником: _____.
(Ф. И. О. работника, должность)

Представитель работодателя

(подпись, ф.и.о.)

«__» ____ 20__ года

Председатель ППО

(подпись, ф.и.о.)

«__» ____ 20__ года

При недостижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в профком ППО запроса, проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение.

Обжалование

часть 5 статья 372 ТК РФ

Государственная инспекция труда в течение 10 дней рассматривает жалобу и принимает решение

В случае признания увольнения незаконным
ГИТ выдает обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула

работник или профком ППО имеют право обжаловать увольнение непосредственно в суд, а работодатель – обжаловать в суд предписание ГИТ

Увольнение по основаниям, предусмотренным п.2, п.3 и п.5 ч.1 ст.81 Трудового кодекса РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов ППО, не освобожденных от основной работы (ст.374 ТК РФ)

1. Увольнение по основаниям:

- Сокращение численности или штата работников (п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ)
- Несоответствие работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.3 ч.1 ст. 81 ТК РФ),

Увольнение допускается с предварительного согласия соответствующего вышестоящего органа

Процедура:

Работодатель – направляет в соответствующий вышестоящий орган, проект приказа об увольнении работника и копии документов к нему.

Вышестоящий орган – рассматривает на заседании поступивший пакет документов в течение 7 рабочих дней и представляет в письменной форме работодателю свое решение о согласии или несогласии с данным увольнением.

Работодатель:

- если вышестоящий орган представил решение о согласии – увольняет работника (не позднее месяца с момента получения решения),
- если вышестоящий орган представил решение о несогласии – обжалует данное решение в суде (работодатель увольняет работника не позднее месяца со дня вступления в силу решения суда о признании необоснованным несогласия вышестоящего органа).

Работодатель вправе произвести увольнение без учета решения соответствующего вышестоящего органа если:

- ✓ Решение не представлено в установленный срок.
- ✓ Решение о несогласии с данным увольнением признано судом необоснованным на основании заявления работодателя.

Соблюдение указанной процедуры не лишает работника или профком ППО права обжаловать в суд принятое работодателем решение о данном увольнении.

Обжалование

Решение работодателя может быть обжаловано увольняемым работником или профкомом ППО в ГИТ, которая в течение 10 дней рассматривает вопрос о данном увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула (ч.10 ст.374 ТК РФ).

Работник или профком ППО имеют право обжаловать увольнение непосредственно в суд, а работодатель – обжаловать в суд предписание ГИТ (ч.11 ст.374 ТК РФ).

При отсутствии соответствующего вышестоящего органа увольнение по основаниям, предусмотренным п.п. 2, 3 или 5 ч.1 ст. 81 Трудового кодекса, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов ППО производится с соблюдением порядка, установленного ст. 373 Трудового кодекса.

2. Увольнение по основанию неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ч.1 ст.81 ТК РФ), допускается только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего органа.

Процедура:

Работодатель – направляет в соответствующий вышестоящий орган, проект приказа об увольнении работника и копии документов к нему.

Вышестоящий орган – рассматривает на заседании поступивший пакет документов в течение 7 рабочих дней и представляет в письменной форме работодателю свое мотивированное мнение.

- Если соответствующий вышестоящий орган выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, то в течение 3-х рабочих дней стороны вправе провести дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

Работодатель принимает одно из следующих решений:

- ✓ Не расторгает трудовой договор – с мнением соглашается вышестоящего органа;
- ✓ расторгает трудовой договор, если вышестоящий орган выразил согласие с мнением работодателя (не позднее месяца со дня получения мотивированного мнения);
- ✓ расторгает трудовой договор если:
 - мнение вышестоящего органа является немотивированным,
 - мотивированное мнение вышестоящим органом не представлено в течение 7 рабочих дней;
 - ✓ расторгает трудовой договор – при не достижении согласия с вышестоящим органом по результатам консультаций (по окончании 10 рабочих дней со дня направления в вышестоящий орган проекта приказа и копий документов).

Учет мотивированного мнения при расторжении трудового договора по инициативе работодателя (ст.373 ТК РФ)

Работодатель должен учитывать мнение профкома при принятии решения о возможном расторжении трудового договора с членом первичной профсоюзной организации по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (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);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ч.1 ст.81).

● Работодатель должен учитывать мнение того профкома ППО, в котором состоит увольняемый работник.

● Численность первичной профсоюзной организации значение не имеет.

● Отсутствие мотивированного мнения будет являться основанием для восстановления на работе уволенного работника.

● Работник должен известить работодателя о своем членстве в профсоюзе. В противном случае сокрытие информации со стороны работника о его членстве в профсоюзе может быть расценено судом как злоупотребление правом и действия работодателя будут признаны правомерными. (п. 27. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

Важно!

**Передать
мотивированное
мнение
работодателю
надлежащим
образом**

