

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.



Что такое мотивированное мнение?

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 - это обоснованное мнение профкома, выработанное на основе 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.372 ТК РФ),
- ☐ при расторжении трудового договора по инициативе работодателя (ст.373 ТК РФ).
 - 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).

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.

Учет мотивированного мнения при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст.372ТК РФ)

Право выражать мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов предоставлено только профкому тех первичных профсоюзных организаций, который представляет интересы всех или большинства работников организации.

Запрашивать мнение соответствующего профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, объединяющей менее половины работников организации, работодатель не обязан.

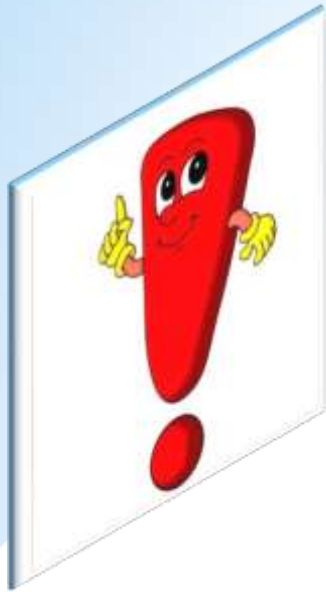
Однако если в коллективном договоре предусмотрено учитывать мнение профкома первичной профсоюзной организации даже при численности этой организации менее 50% работников, то запрашивать мотивированное мнение обязательно.

С учетом мотивированного мнения принимаются локальные нормативные акты в случаях:

Случай	Статьи ТК РФ
➤ <i>введение режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев;</i> ➤ <i>отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены.</i>	Статья 74
<i>Установление порядка проведения аттестации работников.</i>	Статья 81
<i>Регулирование режима рабочего времени:</i> ➤ <i>установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;</i> ➤ <i>составление графиков сменности;</i> ➤ <i>разделение рабочего дня на части вследствие особого характера труда, при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены).</i>	Статьи 101, 103, 105
<i>Регулирование времени отдыха:</i> ➤ <i>установление порядка и условий предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, установленных работодателем самостоятельно;</i> ➤ <i>утверждение графика отпусков.</i>	Статьи 116, 123

Случай	Статьи ТК РФ
Регулирование вопросов оплаты труда: ➤ установление системы оплаты труда; ➤ утверждение формы расчетного листка; ➤ установление конкретных размеров повышения оплаты труда: • работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда; • за работу в выходной или нерабочий праздничный день; • за работу в ночное время; ➤ определение размера и порядка выплаты дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни, в которые работники привлекались к работе (кроме работников, получающих оклад (должностной оклад)).	Статьи 112, 135, 136, 147, 153, 154
Определение систем нормирования труда; введение, замена и пересмотр норм труда.	Статьи 159, 162
Принятие мер по предотвращению массовых увольнений.	Статья 180
Утверждение правил внутреннего трудового распорядка.	Статья 190
Определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей.	Статья 196

Случай	Статьи ТК РФ
Регулирование вопросов охраны труда: ➤ разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников; ➤ установление 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.	Статьи 212, 221
Регулирование труда лиц, работающих вахтовым методом: ➤ утверждение порядка применения вахтового метода; ➤ увеличение продолжительности вахты до трех месяцев; ➤ утверждение графика работы на вахте; ➤ установление надбавки за вахтовый метод работы у работодателей, не относящихся к бюджетной сфере.	Статьи 297, 299, 301 и 302
Установление особенностей регулирования труда спортсменов, тренеров с учетом норм, утвержденных общероссийскими спортивными федерациями.	Статья 348.1
Дополнительные случаи, предусмотренные коллективным договором, соглашением.	Статья 8



Локальные
нормативные акты,
принятые **без
соблюдения**
установленного статьей
372 Трудового кодекса
РФ **порядка учета
мнения профкома ППО,**
**не подлежат
применению**
(ч. 4 ст. 8 ТК РФ)

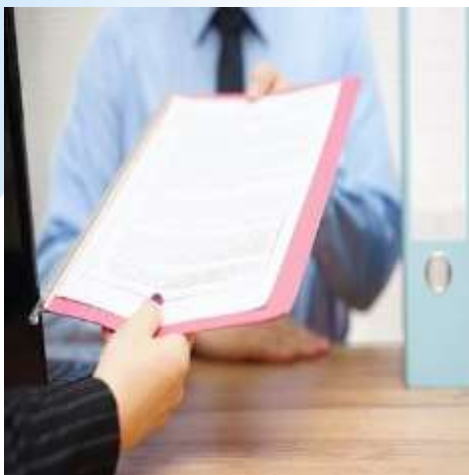
Процедура учета мотивированного мнения при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права

- 1. Работодатель направляет в профком проект локального нормативного акта и обоснование по нему.**
- 2. Профком не позднее 5 рабочих дней с момента получения проекта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.**
- 3. Профком направляет работодателю мотивированное мнение по проекту локального нормативного акта**

В профком ППО _____

« _____ » _____ 20 ____ года № _____

**Запрос мотивированного мнения
в соответствии со статьей 372 Трудового кодекса
Российской Федерации**



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

Прошу в течение 5 рабочих дней со дня получения
направить мотивированное мнение в письменной форме по
проекту.

Приложение: на ____ л.

Руководитель организации _____ (подпись, ф.и.о.)

Руководителю организации _____

«__» _____ 20__ года № _____

**Мотивированное мнение профкома ППО _____ по проекту
_____ (наименование локального акта)**

Представленный проект соответствует (не соответствует) требованиям статьи (статьям) _____ Трудового кодекса Российской Федерации, статьям (пунктам) _____ (иных Федеральных законов, нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, регулирующие принятия представленного проекта), пунктам (статьям) _____ соглашения, пунктам (статьям) _____ коллективного договора, не ухудшает (ухудшает) трудовые права работников. Иные замечания _____ и _____ дополнения _____ к проекту _____.

На основании изложенного, считаем возможным (невозможным) принятие работодателем _____ (наименование локального акта).

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

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

ВАЖНО!

**Передать
мотивированное
мнение работодателю
надлежащим образом**

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 - соглашается с мнением работодателя



Работодатель - принимает локальный нормативный акт

ВАРИАНТ 2

Мотивированное мнение не содержит согласия с проектом ЛНА, либо содержит предложения по его совершенствованию



Работодатель может согласиться с мнением профкома ППО, либо в течение **3-х дней** обязан провести дополнительные консультации

В профком ППО _____

« _____ » _____ 20 _____ года № _____

**Предложение о проведении дополнительных консультаций
в соответствии со статьей 372 Трудового кодекса
Российской Федерации**

ВАЖНО!

Инициатива о
проведении
дополнительных
консультаций исходит
от работодателя

_____ (наименование организации) получило ваше
мотивированное мнение от « _____ » _____ 20 _____ года № _____
о несогласии с предложенным проектом
_____ (наименование локального акта).

Предлагаю в срок до _____ провести дополнительные
консультации по данному вопросу _____ (где провести).
Конкретную дату и время проведения консультаций прошу
сообщить _____ (ф.и.о. должность
работника).

Руководитель организации _____ (подпись, ф.и.о.)

РЕЗУЛЬТАТ

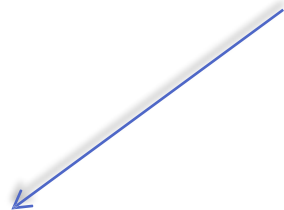
Результатом
дополнительных
консультаций
может быть:

- согласие работодателя с предложением, сформулированным профкомом (как полностью, так и в какой-либо части);
- согласие профкома с мнением работодателя (как полностью, так и в какой-либо части);
- нахождение компромисса между сторонами, то есть достижение приемлемого решения путем взаимных уступок. В этом случае формируется новая редакция локального нормативного акта;
- не достижение согласия.

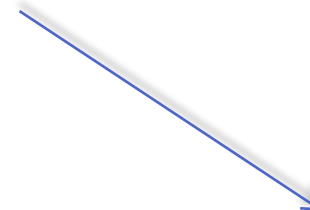
В результате дополнительных консультаций согласие
не достигнуто :



Оформляется протокол разногласий



Работодатель
имеет право принять ЛНА
в своей редакции



Профком ППО
может обжаловать принятый
ЛНА
в ГИТ или в суд



Имеет право начать процедуру
коллективного трудового спора
(глава 61 Трудового кодекса РФ)

« ____ » ____ 20 ____ года

**Протокол разногласий к проекту
_____ (наименование ЛНА)**

_____ (наименование организации) в лице _____ (ф.и.о., должность), действующего на основании Устава и профсоюзный комитет _____ (наименование) в лице председателя _____ (ф.и.о.), действующего на основании Устава Профсоюза, « ____ » ____ 20 ____ года составили настоящий протокол разногласий к проекту _____ (наименование локального акта). Разногласие (я) по проекту заключается (ю) в следующем:

Позиция работодателя:	Позиция профкома:

Представитель работодателя
_____ (подпись, ф.и.о.)

« ____ » ____ 20 ____ года

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

« ____ » ____ 20 ____ года

Наиболее характерные примеры нарушения работодателем норм действующего трудового законодательства при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права:

- ☐ положения локального нормативного акта противоречат трудовому законодательству;
- ☐ положения локального нормативного акта ухудшают положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями;
- ☐ была нарушена процедура разработки локального нормативного акта или его принятия.

Обжалование

часть 5 статья 372 ТК РФ

Государственная инспекция труда



В течение 1 месяца проводит проверку



Принимает решение

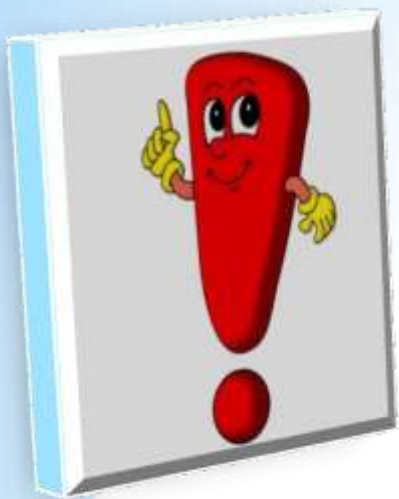
*в случае установленных нарушений
работодателю выдается предписание об
отмене ЛНА, обязательное для
исполнения*

профком также вправе обжаловать
решение работодателя о введении в
действие локального нормативного акта
непосредственно в суд

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.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).



- ☐ 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. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

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 течении **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 _____

«_____» _____20____года № _____

Запрос мотивированного мнения в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса Российской Федерации

_____ (наименование организации) направляет
проект приказа о расторжении трудового договора с
соответствием с пунктом 2 (3,5) части 1 статьи 81
(ф.и.о., должность работника) в
Трудового кодекса Российской Федерации и копии
документов, являющихся основанием для принятия
данного решения.

Прошу в течение 7 рабочих дней со дня получения
направить мотивированное мнение в письменной форме
по проекту приказа.

Приложение: на ___л.

Руководитель организации _____(подпись, ф.и.о.)

Примерные комплекты документов для запроса мотивированного мнения профкома ППО 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

« ____ » _____ 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 принятия 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 _____ (ф.и.о., должность) 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

ВАЖНО!
Передать
мотивированное
мнение
работодателю
надлежащим
образом

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 организации _____

« _____ » _____ 20 _____ года № _____

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

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

_____ (наименование организации) в лице _____ (ф.и.о., должность), действующего на основании Устава и профком ППО (наименование) в лице председателя _____ (ф.и.о.), действующего на основании Устава Профсоюза, « ____ » ____ 20 ____ года составили настоящий протокол разногласий к проекту приказа _____ (наименование приказа).

В ходе проведенных консультаций между профкомом ППО _____ (наименование) и работодателем относительно 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. работника, должность);

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

Представитель работодателя сделал следующее заявление (высказал возражения, сделал предложения): _____.

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, должности). 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 не достижении 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



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 работодателя - 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.

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.

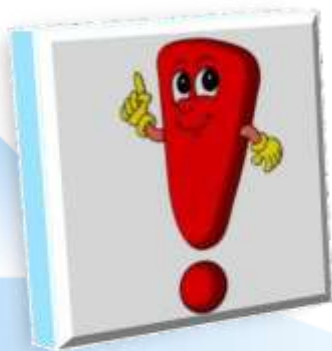
Работодатель принимает одно из следующих решений:

- не расторгает трудовой договор - соглашается с мнением 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).

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 работодателя - 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.

Спасибо за внимание

