**«О порядке учета мотивированного мнения**

**выборного органа первичной организации Профсоюза**

**при принятии локальных нормативных актов»**

1. **Принятие решений работодателем с учетом мнения**

**профсоюзного органа.**

**Статья 371. Принятие решений работодателем с учетом мнения профсоюзного органа.**

***«Работодатель принимает решения с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом.»***

Основной формой влияния Профсоюза на управление трудом в организации является изложение их мотивированного мнения при принятии работодателем решений по вопросам, согласно которым Трудовой кодекс РФ предусматривает обязательный учёт мотивированного мнения представительного органа работников или выборного профсоюзного органа.

Выборный орган первичной организации Профсоюза всегда является представительным органом работников, иной представительный орган, согласно статье 372 ТК РФ, может представлять интересы работников организации только при отсутствии в них первичной организации Профсоюза, представляющей всех или большинство работников данного работодателя. При этом иной представительный орган работников может представлять их интересы только при принятии работодателем решений  в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, в частности, ст.135, 147, 154, 162, 190, 196.

Кроме случаев, предусмотренных Кодексом, работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение представительного органа работников также в случаях, предусмотренных:

- другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

-коллективным договором;

- соглашениями, принимаемыми на всех уровнях социального партнерства ( ч.2 ст.8 ТК РФ).

В соответствии с частью 3 статьи 8 Кодекса принятие решений работодателем по СОГЛАСОВАНИЮ (а не с учетом мнения) с выборным органом первичной организации Профсоюза может быть при принятии локальных нормативных актов, если это будет предусмотрено коллективным договором, соглашением.

Решения работодателя, принимаемые по согласованию с профсоюзным органом работников, могут иметь место не только в случаях, когда они тесно связаны с условиями коллективного договора, - например, при принятии правил внутреннего трудового распорядка, положений о доплатах и надбавках стимулирующего характера, положений о премировании, - но и при расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ:

- с работниками, являющими членами Профсоюза;

- с руководителями (их заместителями) выборных коллегиальных органов организаций Профсоюза, структурных подразделений организации здравоохранения, не освобожденных от основной работы;

- с руководителем выборного органа первичной организации Профсоюза в течение 2-х лет после окончания срока их полномочий.

**Кодекс устанавливает обязанность учета мотивированного мнения выборного органа первичной организации Профсоюза в случаях:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№№**  **п/п** | **Нормы трудового кодекса РФ** | **Норма статей ТК РФ** |
| 1 | При принятии локальных нормативных актов | **часть 2 ст. 8 ТК РФ** |
| 2 | Ведение (отмена) режима неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае возникновения угрозы массовых увольнений работников | **части  5, 7  ст. 74 ТК РФ** |
| 3 | При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ "работодатель **обязан в письменной форме** сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной 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" | **ст. 82 ТК РФ** |
| 4 | При увольнении работников, являющихся членами Профсоюза, по п. 2, 3, 5 статьи 81 ТК РФ | **ст. 373 ТК РФ** |
| 5 | При проведении аттестации, в состав аттестационной комиссии **в обязательном порядке** включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (в организации коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя | **часть 3** **ст. 82 ТК РФ** |
| 6 | При привлечении к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных Кодексом | **часть 4 ст. 99 ТК РФ** |
| 7 | При составлении графиков сменности | **часть 3 ст. 103 ТК РФ** |
| 8 | При принятии локального нормативного акта о разделении рабочего дня на части | **ст. 105 ТК РФ** |
| 9 | При установлении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем, который устанавливается коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом | **ст**. **101 ТК РФ** |
| 10 | При привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных Кодексом | **часть 5 ст. 113 ТК РФ** |
| 11 | При установлении порядка и условий предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска **за счет средств работодателя,** которые определяются коллективным договором или локальными нормативными актами | **часть 2 ст. 116 ТК РФ** |
| 12 | При установлении очерёдности предоставления оплачиваемых отпусков, которая определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года | **часть 1 ст. 123 ТК РФ** |
| 13 | При принятии локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда | **часть 4** **ст. 135 ТК РФ** |
| 14 | При утверждении работодателем формы расчётного листка | **часть  2** **ст. 136 ТК РФ** |
| 15 | При установлении иных периодов для расчета средней заработной платы, не предусмотренной нормами ТК РФ, если это не ухудшает положение работников | **часть 6 ст.139 ТК РФ** |
| 16 | При установлении новых условий оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений | **часть 5 ст.144 ТК РФ** |
| 17 | При установлении повышения заработной платы за работу во вредных и тяжёлых условиях труда | **часть 3 ст. 147 ТК РФ** |
| 18 | При установлении конкретных размеров оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день | **часть 2 ст. 153 ТК РФ** |
| 19 | При установлении конкретных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время | **часть 3 ст.154 ТК РФ** |
| 20 | При применении систем нормирования труда | **абзац 2 ст.159 ТК РФ** |
| 21 | При принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда | **ст. 162 ТК РФ** |
| 22 | При угрозе массовых увольнений | **часть  4 ст. 180 ТК РФ** |
| 23 | При утверждении Правил внутреннего трудового распорядка | **часть 1 ст. 190 ТК РФ** |
| 24 | При наложении дисциплинарного взыскания, которое применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка | **часть 3 ст. 193 ТК РФ** |
| 25 | При досрочном снятии дисциплинарного взыскания на основании ходатайства представительного органа работников | **часть 2 ст. 194 ТК РФ** |
| 26 | При применении мер дисциплинарного воздействия к руководителям организаций и структурных подразделений организаций на основании заявления представительного органа работников | **статья 195 ТК РФ** |
| 27 | При утверждении формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей | **часть 3 ст. 196 ТК РФ** |
| 28 | При разработке и утверждении правил и инструкций по охране труда для работников | **абзац 22 части 2 ст.212 ТК РФ** |
| 29 | При установлении норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, **улучшающих** по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов при наличии финансовых средств | **часть 2 статьи 221 ТК РФ** |
| 30 | при установлении степени вины застрахованного при расследовании несчастного случая с застрахованным, если установлено, что грубая неосторожность застрахованного содействовала возникновению или увеличению вреда здоровью | **часть 8 ст. 2292**  **ТК РФ** |
| 31 | при рассмотрении результатов расследования несчастных случаев на производстве ипринятии мер, направленных на предупреждение несчастных случаев на производстве | **часть 9 ст. 230 ТК РФ** |

**II. «Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов».**

**Статья 372. «Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов».**

Работодатель в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников.

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

В случае, если мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. Выборный орган первичной профсоюзной организации также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном настоящим Кодексом.

Государственная инспекция труда при получении жалобы (заявления) выборного органа первичной профсоюзной организации 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.»

Локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного статьей 372 ТК РФ порядка учета мнения выборного органа первичной организации Профсоюза, не подлежат применению (ч.4 ст.8 ТК РФ).

**В статье 372 Кодекса указывается на следующие обстоятельства, при которых:**

* Работодатель направляет соответствующие материалы в выборный орган первичной организации Профсоюза в случаях, предусмотренных ТК, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, а также коллективным договором и соглашениями любых уровней социального партнерства;
* Работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему перед принятием решения;
* Работодатель направляет соответствующие материалы в выборный орган первичной организации Профсоюза, проект такого локального акта, который содержит нормы трудового права;
* Работодатель направляет в выборный орган первичной организации Профсоюза не только проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, но и соответствующее обоснование к нему;
* Работодатель направляет соответствующие материалы в тот выборный орган первичной организации Профсоюза, который представляет интересы всех или большинства работников данной организации.

***Примерный образец***.

**Обращение работодателя к выборному органу первичной организации Профсоюза о получении мотивированного мнения и обоснования по нему.**

|  |  |
| --- | --- |
| Дата и исходящий  номер документа | (наименование выборного орана первичной  организации Профсоюза)  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

**ОБРАЩЕНИЕ**

**о даче мотивированного мнения выборного органа**

**первичной организации Профсоюза в соответствии**

**со статьей 372 Трудового кодекса РФ**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_направляет проект

*(наименование организации )*

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

*( наименование локального  нормативного акта)*

и обоснование по нему с приложением всех необходимых документов.

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

Приложение на \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_листах.

Полномочный представитель

работодателя               \_\_\_\_\_\_\_\_\_       \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(подпись)                                    (фамилия и инициалы)

***Комментарий.***

Выборный орган первичной организации Профсоюза, получив проект локального нормативного акта вместе с обоснованием по нему, должен рассмотреть их и не позднее 5 рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта и направить работодателю свое мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

  Мотивированное мнение выборного органа первичной организации Профсоюза может быть выражено в виде согласия с проектом локального нормативного акта либо может не содержать согласия с ним, либо содержать предложения по его совершенствованию.

Если мотивированное мнение выборного органа первичной организации Профсоюза своевременно направленное работодателю, не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может не согласиться с этим мнением профсоюзного органа. Тогда он обязан в течение 3-х дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профсоюзным органом с целью достижения взаимоприемлемого решения, для исключения в дальнейшем проведения коллективного трудового спора либо обжалования принятого решения в соответствующий орган по труду или в суд.

***Примерный образец***.

**Мотивированного мнения выборного органа первичной организации Профсоюза по проекту локального нормативного акта**

Дата,                                                                    \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Исходящий номер документа                      *(наименование выборного профоргана)*

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

*(должность. Ф.И.О. представителя работодателя)*

**ВЫПИСКА ИЗ РЕШЕНИЯ**

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

*(наименование выборного органа первичной организации Профсоюза)*

о мотивированном мнении по вопросу принятия работодателем \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(наименование проекта локального нормативного акта)*

Профсоюзный комитете полномочным составом рассмотрел обращение работодателя (письмо №\_\_\_\_\_ от «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_200\_\_\_г.) по проекту \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(наименование проекта локального нормативного акта)*

на заседании «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_200\_\_\_г.

На основании статей 371, 372 ТК РФ проверено соблюдение работодателем норм, предусмотренных ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, условий коллективного договора и оглашений при подготовке проекта\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(наименование проекта локального нормативного акта)*

и утверждено следующее мотивированное мнение:

Представленный работодателем проект \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(наименование проекта локального нормативного акта)*

и приложенные к нему документы, подтверждают (не подтверждают) правомерность его принятия.

Проект соответствует (не соответствует) требованиям, установленным статьями \_\_\_\_\_\_\_ ТК РФ (или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, регулирующих принятие данного нормативного акта), пунктам (статьям) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_соглашения, пунктам (статьям) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ коллективного договора, не ухудшает (ухудшает) положение работников.

Иные замечания и дополнения к проекту по содержанию, срокам введения, предлагаемых изменениях и т.д. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

На основании изложенного считаем возможным (невозможным) принятие работодателем    \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(наименование проекта локального нормативного акта)*

Председатель

профкома  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_               \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(подпись)                                                                    (Ф.И.О.)*

Мотивированное мнение выборного органа первичной организации Профсоюза \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_200\_\_г.

*(наименование выборного органа)*

получил(а).\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(Ф.И.О. представителя работодателя)*

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_200\_\_г.             \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(подпись)*

***Примечание:*** *если возможность принятия локального нормативного акта связана с необходимостью изменения его редакции, то мотивированное мнение может содержать измененную редакцию проекта, утвержденную выборным органом первичной организации Профсоюза.*

***Комментарий.***

При не достижении согласия между работодателем и выборным органом первичной профорганизации в ходе трехдневных дополнительных консультаций возникшие разногласия по содержанию проекта локального нормативного акта оформляются протоколом разногласий. После составления протокола разногласий и подписания его полномочными представителями работодателя и выборного органа первичной профорганизации работодатель вправе принять локальный нормативный акт.

В случае отказа от составления протокола разногласий либо отказа от его подписания полномочными представителями работодателя или выборного органа первичной профорганизации составляется соответствующий акт.

Принятый работодателем, таким образом, локальный нормативный акт может быть обжалован выборным профсоюзным органом в государственную инспекцию труда или в суд. В этом случае выборный профсоюзный орган работников имеет право начать процедуру коллективного трудового спора.

**II.               Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя**

**Статья 373. «Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя»**

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается.

В случае, если выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При недостижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в выборный орган первичной профсоюзной организации проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, 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 выборный орган первичной профсоюзной организации права обжаловать увольнение непосредственно в суд, а работодателя - обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. 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).

***Примерный образец***.

**Оформления мотивированного мнения выборного органа первичной организации Профсоюза по проекту приказа (распоряжения) работодателя**

Дата,                                                                    \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(наименование выборного профоргана)*

Исходящий номер документа

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

*(должность. Ф.И.О. представителя работодателя)*

МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ

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

*(наименование выборного органа первичной профорганизации)*

по проекту \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

                              (наименование проекта приказа (распоряжения) работодателя)

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

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

в соответствии с (п. 2, 3, 5) статьи 81 Трудового кодекса РФ и приложенные к нему документы подтверждают (не подтверждают) правомерность его принятия.

Проект приказа (распоряжения) соответствует (не соответствует) требованиям установленным статьями \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Трудового кодекса РФ, статьями \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_иного федерального закона (содержащего нормы трудово­го права, регулирующие принятие данного приказа (распоряжения)), статьями \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_законов субъекта РФ (содержащего нормы трудового права, регулирующие принятие данного приказа (распоряжения)), пунктам \_\_\_\_\_\_Соглашения, пунктам Коллективного договора, не нарушает (нарушает) условий трудового договора работника.

Проект приказа (распоряжения) учитывает (не учитывает) дополнительные об­стоятельства, связанные с трудовой деятельностью работника в организации (фи­лиале, представительстве, ином обособленном структурном подразделении), индивидуального предпринимателя, не учтенные работодателем при подготовке проекта приказа (распоряжения) о расторжении трудового договора с\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

На основании изложенного считаем возможным  (невозможным) принятие работодателем решения об издании приказа (распоряже­ния) о расторжении трудового договора с\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

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

Председатель профоргана \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_    \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(подпись, печать)                                 (Ф.И.О.)*

Мотивированное мнение выборного органа первичной организации Профсоюза \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_200\_\_г.

*(наименование выборного органа)*

получил(а).\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(Ф.И.О. представителя работодателя)*

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_200\_\_г.              \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(подпись)*