

## **«Порядок учета мнения выборного представительного органа работников при принятии работодателем локальных нормативных актов»**

В соответствии со ст. 5 Трудового кодекса РФ регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений осуществляется, кроме трудового законодательства, иными нормативно правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права. То есть локальные нормативные акты в сфере трудовых отношений являются частью системы трудового законодательства. Принятые в соответствии с законодательством, локальные нормативные акты имеют обязательную силу для судов общей юрисдикции, в частности, при рассмотрении любых трудовых споров, вытекающих из внутренней деятельности предприятия.

Защита профсоюзами социально-трудовых прав и интересов работников осуществляется в различных формах. Одни из них касаются участия профсоюза в нормотворческом процессе с тем, чтобы способствовать установлению наиболее благоприятных для работников условий труда. К ним относится участие профсоюзов в рассмотрении проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников.

Согласно ст.371 Трудового кодекса РФ (далее – Кодекс, ТК РФ) работодатель принимает решение с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

В частности, при участии выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников принимаются следующие локальные нормативные акты:

- о введении и об отмене режима неполного рабочего времени (ст. 74);
- о привлечении работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 99 (ст. 99);
- о перечне должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101);
- о разделении рабочего дня на части, с тем чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы. Такое разделение производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации (ст. 105);
- об определении порядка и условий выплаты работникам (за исключением работников, получающих оклад или должностной оклад) за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, дополнительного вознаграждения (ст. 112);
- о привлечении работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 113 (ст. 113);
- об установлении с учетом производственных и финансовых возможностей работодателя дополнительных отпусков для работников (ст. 116);
- об утверждении графика отпусков (ст. 123);
- о введении системы оплаты и стимулирования труда, в т.ч. повышении оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ст. 135);
- об утверждении формы расчетного листка (ст. 136);

- об установлении конкретных размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147);

- об установлении конкретных доплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153);

- об установлении конкретных размеров заработной платы за работу в ночное время (ст. 154);

- о введении и применении систем нормирования труда (ст. 159);

- о принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162);

- о введении мер, предотвращающих массовые увольнения работников (ст. 180);

- об утверждении правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190);

- об определении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, утверждении перечней необходимых профессий и специальностей (ст. 196);

- об утверждении инструкций по охране труда для работников (ст. 212);

- об 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, а также особых температурных условий или загрязнения (ст. 221);

- об утверждении порядка применения вахтового метода (ст. 297);

- об увеличении продолжительности вахты до 3 месяцев (ст. 299);

- об утверждении графика работы на вахте (ст. 301);

- об установлении надбавки за вахтовый метод работы (ст. 302);

- об определении размера, условий и порядка компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в организациях, не относящихся к бюджетной сфере, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 325);

- об определении размера, условий и порядка компенсации расходов, связанных с переездом, лицам, работающим у работодателей, не относящихся к бюджетной сфере, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 326).

Кроме того, в ряде случаев ТК РФ предусматривается участие соответствующего представительного органа работников при решении целого комплекса социально-трудовых вопросов, в частности, возможность досрочного снятия с работника дисциплинарного взыскания по ходатайству представительного органа работников (ст. 194), создание по инициативе представительного органа работников комитета (комиссии) по охране труда (ст. 218) и др.

Необходимо обратить внимание, что ТК РФ устанавливает порядок учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа для двух случаев:

- при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст. 372 ТК РФ);

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

При взаимодействии работодателя с представительным органом работников следует иметь в виду, во-первых, следующее: в соответствии с ч. 1 указанной статьи необходимо учитывать мнение только той первичной профсоюзной организации, которая представляет интересы всех или большинства работников. Первичная профсоюзная организация пред-

ставляет интересы всех работников, если она объединяет более половины работающих у данного работодателя либо имеет поручение общего собрания (конференции) на такое представительство. Следовательно, если в организации нет такой профсоюзной организации, то работодатель вправе принимать любые локальные нормативные акты самостоятельно.

Во-вторых, учитывая особенности организационной структуры некоторых общероссийских отраслевых профсоюзов, первичные организации которых действуют в вертикально интегрированных компаниях и создают советы представителей первичных профсоюзных организаций, руководителям таких компаний необходимо учитывать при принятии локальных нормативных правовых актов мнение совета представителей первичных профсоюзных организаций, поскольку эти органы действуют на основании уставных профсоюзных документов и на них в полном объеме распространяются нормы трудового законодательства.

В-третьих, необходимо обратить внимание на то, что ст. ст. 371 и 372 ТК РФ, посвященные регулированию процедуры учета мнения профсоюзов, говорят о полномочиях работодателя, т.е. юридического лица. В соответствии с нормами гражданского законодательства филиалы и представительства юридическими лицами не являются. Следовательно, руководители филиалов не имеют права утверждать собственные локальные нормативные правовые акты.

Процедура учета мнения включает в себя несколько этапов. Первый этап - это направление проекта локального нормативного акта и обоснования необходимости его принятия в выборный орган первичной профсоюзной организации, т.е. в профком, и просьба сообщить свое мотивированное мнение по данному локальному акту.

Следующий этап процедуры учета мотивированного мнения выборного представительного органа работников - рассмотрение проекта локального нормативного акта на заседании коллегиального органа работников. Закон отводит на это пять рабочих дней, отсчет которых начинается на следующий день после получения запроса от работодателя. В этот период профком должен организовать изучение всех представленных документов, при необходимости получить консультации специалистов, организовать заседание, на котором будет утвержден документ, отражающий мотивированное мнение данного профсоюзного органа. В мотивированном мнении профсоюзного органа могут быть выражены согласие на принятие локального акта либо несогласие с представленным проектом или изложены предложения по его совершенствованию.

Третий этап состоит в принятии локального нормативного акта. Тут могут быть три варианта. При положительном мнении профкома, который поддерживает принятие локального акта, он утверждается приказом директора, с указанием, с какого времени этот акт начинает действовать. При этом работодателям необходимо всегда помнить, что если локальным нормативным правовым актом изменяются условия труда работников (режим работы, системы оплаты труда и премирования, льготы, гарантии и т.д.), то вводить их можно не ранее чем через два месяца, поскольку с ними нужно будет ознакомить работников (ст. 74 ТК РФ).

При наличии отрицательного мнения или замечаний по совершенствованию проекта со стороны выборного профсоюзного органа работодатель либо может согласиться с мнением профсоюзного органа, либо обязан в течение 3 дней после получения указанного мнения провести дополнительные консультации с выборным профсоюзным органом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При недостижении согласия в ходе трехдневных переговоров по проекту локального нормативного акта между профкомом и представителем работодателя составляется протокол разногласий, в котором отражаются позиции сторон. После подписания указанного протокола работодатель вправе принять локальный нормативный акт самостоятельно, а профсоюзный комитет имеет право обратиться в государственную инспекцию труда или суд. Одновременно выборный профсоюзный орган работников имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном ТК (гл. 61). Безусловно, лучше до суда конфликт не доводить, а разрешить проблему в ходе переговоров. К сожалению, представители работодателя часто не хотят считаться с профсоюзами. В результате и государственные инспекторы, и органы прокуратуры признают незаконными локальные нормативные акты, принятые работодателями.

**Образец № 1**  
**(печатается на фирменном бланке учреждения**  
**и регистрируется с указанием исходящего номера и даты)**

**Примерный образец** обращения работодателя к выборному органу первичной профсоюзной организации о получении мотивированного мнения и обоснования к нему

Дата и исходящий

номер документа

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
(наименование выборного органа  
первичной профсоюзной организации)

**ОБРАЩЕНИЕ**

о даче мотивированного мнения выборного органа  
первичной профсоюзной организации  
в соответствии со статьей 372 Трудового Кодекса РФ

направляет проект

\_\_\_\_\_  
(наименование организации (филиала, представительства  
или иного обособленного структурного подразделения),  
индивидуального предпринимателя)

\_\_\_\_\_  
(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)

**Примечание:** обращение печатается на фирменном бланке организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя и должно регистрироваться с указанием исходящего номера и даты.

**Образец № 2**

**Примерный образец мотивированного мнения  
выборного органа первичной профсоюзной организации  
по проекту локального нормативного акта**

Дата и исходящий номер  
документа

\_\_\_\_\_ (наименование организации (филиала)  
представительства или иного обособленного структурного  
подразделения), индивидуального предпринимателя

\_\_\_\_\_ (должность, Ф.И.О., представителя работодателя)

**ВЫПИСКА ИЗ РЕШЕНИЯ**

\_\_\_\_\_ (наименование выборного органа профсоюзной организации)

**о мотивированном мнении по вопросу принятия работодателем  
локального нормативного акта**

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

\_\_\_\_\_ рассмотрел полномочным составом Обращение

\_\_\_\_\_ (наименование выборного профоргана)

работодателя № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 200\_\_ г.

по проекту \_\_\_\_\_

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

обоснование к нему и документы, подтверждающие необходимость и законность принятия нормативного акта работодателя.

На заседании « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 200\_\_ г.

\_\_\_\_\_ (наименование выборного профоргана)

на основании статей 371, 372 Трудового Кодекса РФ проверено соблюдение работодателем норм, предусмотренных ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, условий коллективного договора и соглашений при подготовке проекта

И

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

утверждено следующее мотивированное мнение:

### МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ

\_\_\_\_\_ (наименование выборной профорганизации)

по проекту \_\_\_\_\_

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

Представленный работодателем проект

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

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

Проект соответствует (не соответствует) требованиям, установленным статьями

Трудового Кодекса РФ, ста-  
тьями \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ иного федерального закона (и 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

\_\_\_\_\_ (наименование профоргана)

(невозможным) принятие работодателем \_\_\_\_\_

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

**Примечание:** если возможность принятия локального нормативного акта связана с необходимостью изменения его редакции, то мотивированное мнение может содержать из-

мененную редакцию проекта, утвержденную выборным органом первичной профорганизации.

Председатель

первичной профорганизации \_\_\_\_\_

(подпись, печать)

(Ф. И. О.)

Мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации

от « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 200 \_\_\_ г.

\_\_\_\_\_ (наименование выборного органа)

Получил (а) \_\_\_\_\_

(Ф. И. О. представителя работодателя)

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 200 \_\_\_ г.

\_\_\_\_\_ (подпись)

**Образец № 3**

**Примерный образец протокола разногласий**

### **ПРОТОКОЛ РАЗНОГЛАСИЙ**

к проекту локального нормативного акта

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

\_\_\_\_\_ (наименование организации) в лице \_\_\_\_\_ (наименование должности, фамилия, имя, отчество), действующий на основании \_\_\_\_\_ (Устав или иной документ) и профсоюзный комитет \_\_\_\_\_ (наименование организации) в лице председателя профкома \_\_\_\_\_ (Фамилия, имя, отчество), действующий на основании положения о первичной профсоюзной организации, « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. составили настоящий протокол разногласий к проекту локального нормативного акта \_\_\_\_\_ (наименование локального нормативного акта).

Разногласия по тексту проекта локального нормативного акта \_\_\_\_\_ (наименование локального нормативного акта) заключаются в следующем:

| РЕДАКЦИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ | РЕДАКЦИЯ ПРОФКОМА |
|-----------------------|-------------------|
|                       |                   |

Представитель Работодателя  
\_\_\_\_\_ (подпись)  
« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Председатель профкома  
\_\_\_\_\_ (подпись)  
« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Образец № 4

\_\_\_\_\_  
(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 \_\_\_\_\_ в соответствии с обращением \_\_\_\_\_ (наименование проекта локального нормативного акта) от « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ 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 « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ 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 № 5 \*

(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 «б», п. 5) статьи 81 Трудового кодекса РФ и обоснование по  
нему с приложением следующих докумен-  
тов \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (перечисляются все документы служащие основанием для правомерности издания приказа)

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

Приложение на \_\_\_\_\_ листах.

Руководитель  
организации

\_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ (фамилия)

\* Образец может быть использован при документальном оформлении порядка пре-  
кращения 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 № 6

---

(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 « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г. № \_\_\_\_\_

**ПОСТАНОВИЛИ:**

Согласно статье 373 Трудового кодекса РФ, на основании проверки соблюдения работодателем норм трудового права при подготовке проекта приказа (распоряжения) о прекращении трудового договора с \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О. работника полностью,

---

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

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

Председатель профсоюзной  
организации

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(Фамилия)

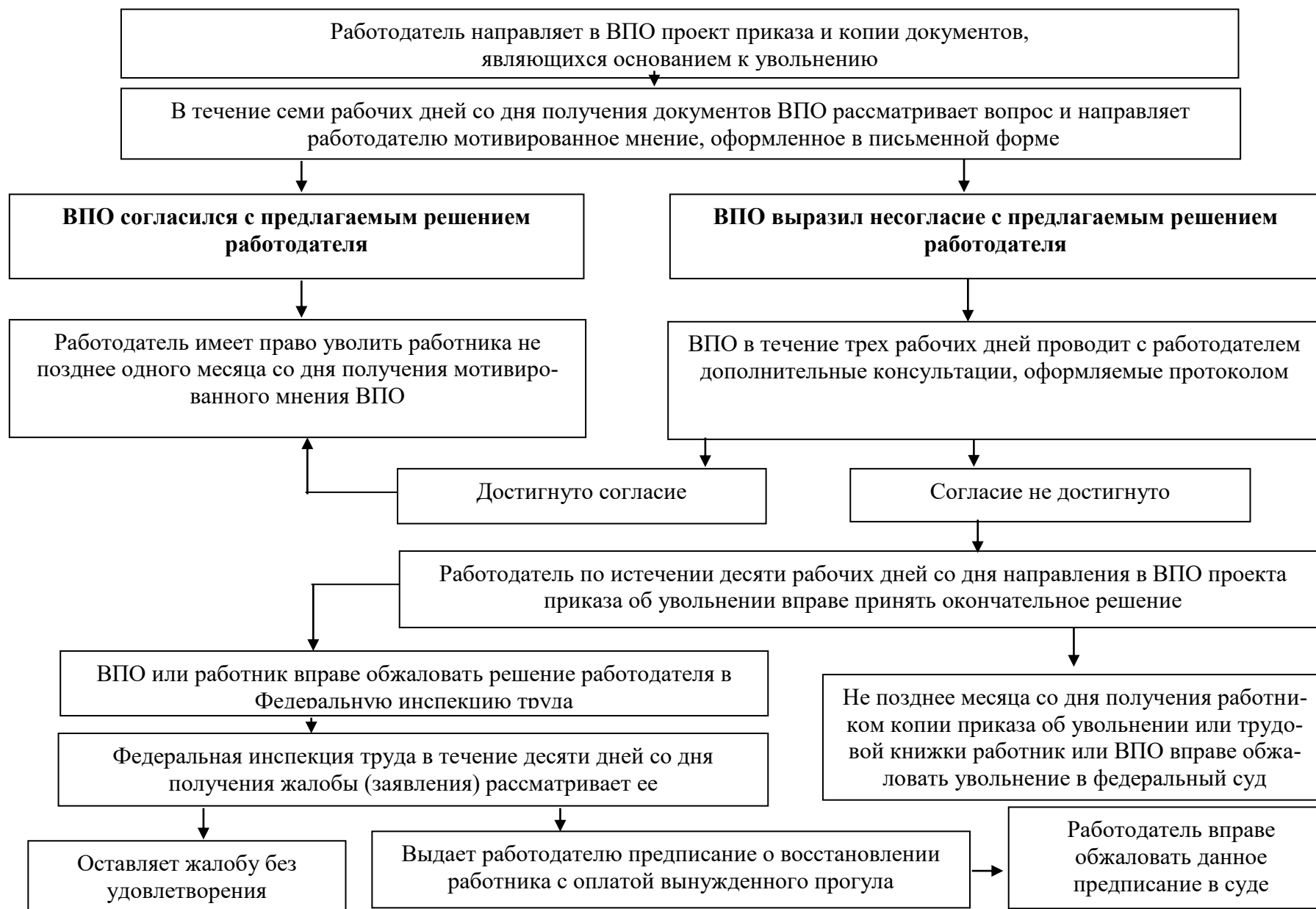
Мотивированное мнение \_\_\_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г.  
(наименование профоргана)

получил (а) \_\_\_\_\_ «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г.  
( Ф.И.О. представителя работодателя)

**Примечание:**

Если проект приказа (распоряжения) **не соответствует** требованиям трудового законодательства, не учитывает дополнительные обстоятельства, связанные с трудовой и общественной деятельностью работника в организации или у профкома имеются конкретные замечания и предложения по содержанию и порядку издания данного приказа (распоряжения), то профсоюзный комитет принимает решение *о не возможности принятия работодателем решения об издании приказа (распоряжения)* и дает развернутое мнение, в котором отражаются все замечания и предложения.

**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)**

