



ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РФ

**Учет мотивированного мнения
при принятии работодателем
локальных нормативных актов,
связанных с расторжением
трудового договора с членами
Профессионального союза
работников здравоохранения
Российской Федерации**

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

Москва, 2023 г.



ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РФ

Методическое пособие

«Учет мотивированного мнения при принятии работодателем локальных нормативных актов, связанных с расторжением трудового договора с членами Профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации»

Ответственный за выпуск: Секретарь ЦК Профсоюза - начальник Правового Управления Краснорудская М. В.

Автор и составитель: начальник отдела социального партнерства Правового Управления Суна О.С.

В соответствии со статьей 8 Трудового кодекса РФ локальные нормативные акты принимаются работодателем в пределах его компетенции, содержат нормы трудового права и распространяются на всех работников организации.

В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, работодатель при принятии локальных нормативных актов обязан учитывать мнение первичной профсоюзной организации.

Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения учета мотивированного мнения первичной профсоюзной организации (статьи 372, 373, 374 Трудового кодекса РФ), **не подлежат применению**.

В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

Трудовой кодекс РФ установил прямую взаимосвязь права работодателя на принятие локальных нормативных актов с обязанностью соблюдения процедуры их принятия.

Учет мотивированного мнения при принятии локальных нормативных актов, связанных с расторжением трудового договора, является специальной нормой, призванной защитить работников медицинских организаций, являющихся членами Профсоюзного союза работников здравоохранения Российской Федерации, а также профсоюзных работников и актив от действий работодателя, направленных на незаконное увольнение.

Методическое пособие разработано с целью оказания практической помощи профсоюзным кадрам и профсоюзному активу в деятельности по защите прав и законных интересов медицинских работников, являющихся членами Профсоюзного союза работников здравоохранения Российской Федерации.

СОДЕРЖАНИЕ

I. Нормативно-правовое регулирование вопроса учета мотивированного мнения при принятии работодателем локальных нормативных актов, связанных с расторжением трудового договора с членами Профсоюзного союза работников здравоохранения Российской Федерации.

II. Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов, связанных с расторжением трудового договора.

2.1. Схема порядка учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа при принятии локального нормативного акта, связанного с расторжением трудового договора, в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса РФ.

2.2. Составление мотивированного мнения при расторжении трудового договора в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ.

2.3. Составление мотивированного мнения при расторжении трудового договора в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ.

2.4. Составление мотивированного мнения при расторжении трудового договора в соответствии с пунктом 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ.

III. Порядок учета предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа при принятии локальных нормативных актов, связанных с расторжением трудового договора.

3.1. Схема порядка учета предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа при принятии локального нормативного акта, связанного с расторжением трудового договора, в соответствии с частью 1 статьи 374 Трудового кодекса РФ.

3.2. Предварительное согласие соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа при расторжении трудового договора в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ.

3.3. Предварительное согласие соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа при расторжении трудового договора в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ.

IV. Порядок учета мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа при принятии локальных нормативных актов, связанных с расторжением трудового договора.

4.1. Схема порядка учета мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа при принятии локального нормативного акта, связанного с расторжением трудового договора, в соответствии с частью 5 статьи 374 Трудового кодекса РФ.

4.2. Составление мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа при расторжении трудового договора в соответствии с пунктом 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ.

**1. Нормативно-правовое регулирование вопроса учета
мотивированного мнения при принятии работодателем
локальных нормативных актов, связанных с расторжением трудового договора с
членами Профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации**

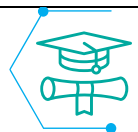
В соответствии со статьей 371 Трудового кодекса РФ - работодатель принимает решения с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

При рассмотрении трудовых споров в судебных инстанциях, под определением «мотивированное мнение» подразумевается обоснованная (мотивированная) позиция выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя (пп. «в» п. 23 Постановления Пленума Верховного суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

Право профсоюзов на вынесение мотивированного мнения при принятии работодателем локальных нормативных актов, связанных с расторжением трудового договора и направленного на защиту прав и законных интересов членов Профсоюза при увольнении предусмотрено в Трудовом кодексе РФ (статьи 373, 374) и в Федеральном законе от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (статья 25).

В настоящее время порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов, связанных с расторжением трудового договора, регулируется статьями 373 и 374 Трудового кодекса РФ.

В соответствии со статьей 373 Трудового кодекса РФ при принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ 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.



Соответствующей признается та первичная профсоюзная организация, на учёте в которой состоит член Профсоюза.

В соответствии с частью 1 статьи 374 Трудового кодекса РФ увольнение руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа, а увольнение по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.



В соответствии с нормами Устава Профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации (часть 2 статьи 6, подпункт 2.5 пункта 2 статьи 37) - вышестоящим выборным профсоюзным органом является постоянно действующий выборный коллегиальный исполнительный орган (Президиум) территориальной (региональной, межрегиональной, местной) организации Профсоюза, в реестр которой включена первичная профсоюзная организация.

*Обязательность учета мотивированного мнения
выборного органа первичной профсоюзной организации
в соответствии с нормами Трудового кодекса РФ
(в отношении членов Профсоюза работников здравоохранения РФ)*

**пункт 2 части 1
статьи 81 ТК РФ***

**пункт 3 части 1
статьи 81 ТК РФ****

**пункт 5 части 1
статьи 81 ТК РФ*****

*Обязательность предварительного согласия
вышестоящего выборного профсоюзного органа
(в отношении руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов
первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных
организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к
ним), не освобожденных от основной работы),
в соответствии с нормами ТК РФ*

**пункт 2 части 1
статьи 81 ТК РФ***

**пункт 3 части 1
статьи 81 ТК РФ****

*Обязательность учета мотивированного
вышестоящего выборного профсоюзного органа
(в отношении руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов
первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных
организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к
ним), не освобожденных от основной работы),
в соответствии с нормами ТК РФ*

пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ***

* сокращение численности или штата работников организации

** несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации


*** неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание

II. Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов, связанных с расторжением трудового договора

В статье 82 Трудового кодекса РФ закреплено обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками медицинской организации в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации с соблюдением следующих сроков:

- не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий; - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников.

| | |
|--|---|
|  | Критерии массового увольнения определяются в отраслевых региональных, межрегиональных соглашениях. |
|--|---|

Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса РФ.

В соответствии с частью 1 статьи 373 Трудового кодекса РФ, работодатель должен направить в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Обращение должно быть зарегистрировано работодателем с указанием исходящего номера и даты. Профсоюзный комитет также должен присвоить документу входящий номер с указанием даты поступления обращения.

05.12.2022 г. исх. № _____

Примерный образец
в Профсоюзный комитет
ППО ГБУЗ «***»

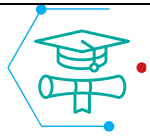
ОБРАЩЕНИЕ

**о даче мотивированного мнения выборного профсоюзного органа
в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса РФ**

В соответствии со статьями 82, 371, 373 Трудового кодекса РФ ГБУЗ «***», в лице _____ (наименование должности, ФИО) направляет проект приказа о расторжении трудового договора с _____ (наименование должности, ФИО), являющейся (емся) членом Профсоюза работников здравоохранения РФ, в соответствии с пунктом 2 (3, 5) части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения. Прошу в течение семи рабочих дней направить в письменной форме Ваше

мотивированное мнение по данному проекту локального нормативного акта.
Приложение на _____ листах.

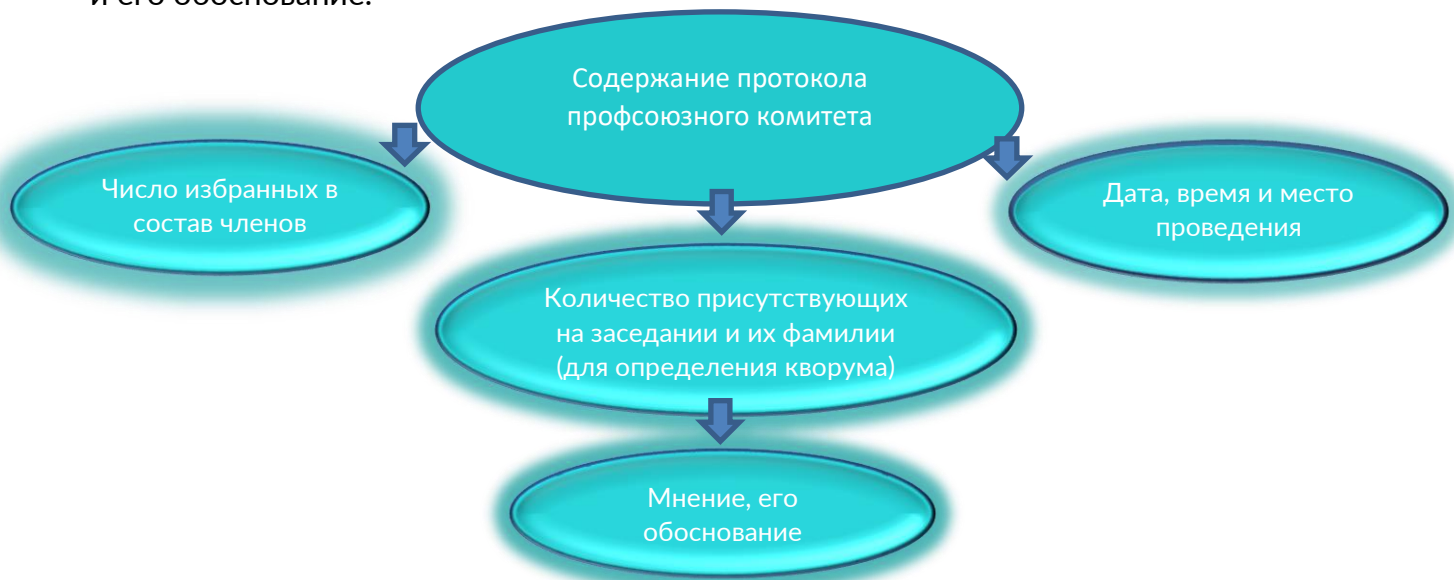
(должность) (подпись) (расшифровка подписи)



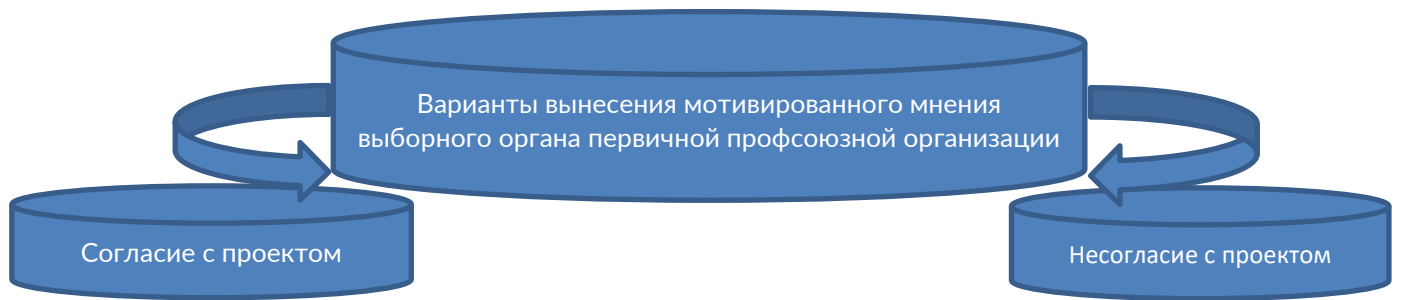
В соответствии с частью 2 статьи 373 Трудового кодекса РФ выборный орган ППО (профсоюзный комитет) не позднее 7 (семи) рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается.

Профсоюзный комитет должен рассмотреть обращение работодателя на своем заседании, т.е. коллегиально, с соблюдением кворума, в том числе с использованием права приглашения на свое заседание представителей работодателя (кадровая, экономическая службы, бухгалтерия и др.) и специалистов (представителей вышестоящей профсоюзной организации). В этом случае, в протоколе целесообразно указать присутствующих представителей работодателя (с указанием фамилии, имени, отчества и должности). В голосовании по повестке дня заседания представители работодателя и специалисты не участвуют.

Заседание профсоюзного комитета должно быть оформлено протоколом в письменной форме, в котором необходимо указать число избранных в его состав членов, количество присутствующих на заседании членов профсоюзного комитета и их фамилии (для определения наличия кворума), мнение, к которому пришли на заседании и его обоснование.



В соответствии с Трудовым кодексом РФ можно выделить следующие варианты решения, принимаемого профсоюзным комитетом при рассмотрении проектов локального нормативного акта, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя:



Иногда в процессе рассмотрения проекта локального нормативного акта, выборный орган может прийти к выводу, что обоснование работодателя и (или) его представителя (приложенные документы, являющиеся основанием для принятия кадровых, организационных решений) представлено не в полном объеме. В этом случае выносится отрицательное мотивированное мнение с указанием на отсутствие необходимых документов.

В соответствии с частью 3 статьи 373 Трудового кодекса РФ в случае, если профсоюзный комитет выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в **течение трех рабочих дней** проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

| | |
|--|--|
| | <p>Инициатива о проведении дополнительных консультаций, в рамках статьи 373 Трудового кодекса РФ, исходит от профсоюзного комитета.</p> |
|--|--|

Примерный образец

 (наименование региональной, межрегиональной организации Профсоюза)

Первичная профсоюзная организация

 (наименование медицинской организации)
 от 05.12.2022 г. исх. № _____

Главному врачу ГБУЗ _____

 (наименование медицинской организации, ФИО руководителя)

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

В связи с несогласием выборного органа первичной профсоюзной организации с предполагаемым проектом приказа о расторжении трудового договора с _____ (наименование должности, ФИО), являющейся (емся) членом Профсоюза работников здравоохранения РФ, в соответствии с пунктом 2 (3, 5) части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ, предлагаем Вам, в соответствии с частью 3 статьи 373 Трудового кодекса


РФ, в срок до _____ провести дополнительные консультации по данному вопросу _____(место проведения).

О согласовании даты и времени проведения консультаций прошу сообщить председателю первичной профсоюзной организации _____ (наименование медицинской организации).

От имени профсоюзного комитета,
председатель первичной профсоюзной организации
(наименование медицинской организации) _____

_____ (расшифровка подписи)


_____ (подпись)

| | |
|---|---|
|  | <p>Инициатива о проведении дополнительных консультаций, в рамках статьи 373 Трудового кодекса РФ, исходит от профсоюзного комитета. Дополнительные консультации с работодателем проводятся выборным органом первичной профсоюзной организации (профсоюзным комитетом). Проведение дополнительных консультаций председателем первичной профсоюзной организации в единоличном порядке <u>не допускается</u>.</p> |
|---|---|

Трудовой кодекс РФ не регламентирует порядок проведения дополнительных консультаций, что позволяет сторонам самостоятельно его определить. Результатом проведения дополнительных консультаций может являться:


- ✓ согласие работодателя с предложением выборного профсоюзного органа (полностью или в части);
- ✓ нахождение компромисса между сторонами (в ряде случаев возможно через формулирование обеими сторонами новой редакции положений локального нормативного акта);
- ✓ согласие выборного профсоюзного органа с мнением работодателя (полностью или в части);
- ✓ недостижение согласия.

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.

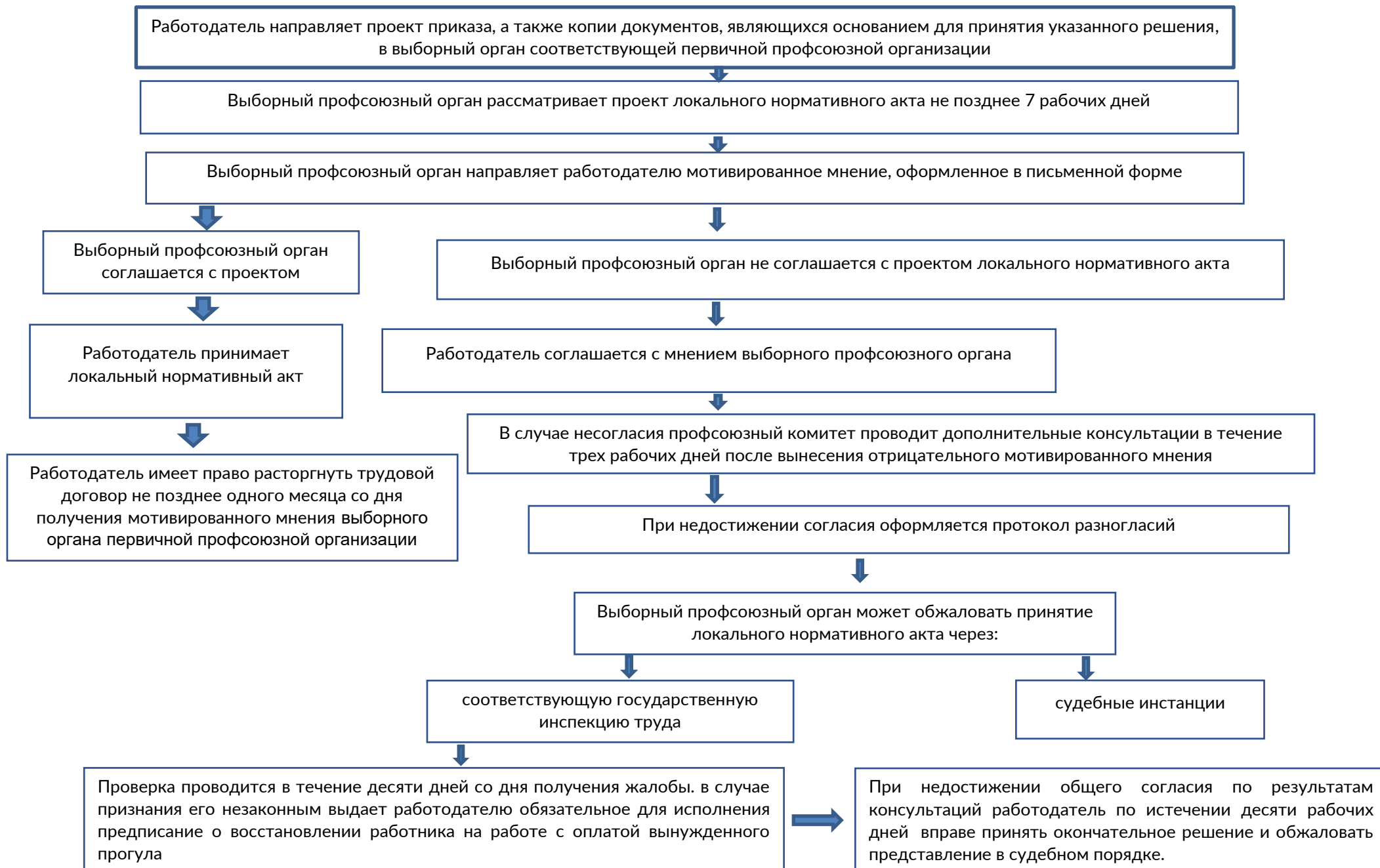
| | |
|---|---|
|  | <p>Работодатель может принять окончательное решение об увольнении только при условии проведения консультаций и при недостижении общего согласия при их проведении (определение Конституционного Суда РФ от 24.12.2012 № 2304-О).</p> |
|---|---|

Часть 3 статьи 373 Трудового кодекса РФ определяет процедурные особенности рассмотрения жалобы государственной инспекцией труда: вопрос об увольнении рассматривается в течение десяти дней со дня получения жалобы (заявления) и в случае признания его незаконным работодателю выдается обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

В случае, если мотивированное мнение содержит согласие с нормами проекта локального нормативного акта, связанного с расторжением трудового договора, он, как правило, утверждается приказом руководителя медицинской организации, с указанием, с какого времени этот локальный нормативный акт начинает действовать. 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).


| | |
|---|--|
|  | <p>Соблюдение процедуры обжалования в соответствующей государственной инспекции труда 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.</p> |
|---|--|

2.1. Схема порядка учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа при принятии локального нормативного акта, связанного с расторжением трудового договора, в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса РФ



2.2. Составление мотивированного мнения при расторжении трудового договора в соответствии пунктом 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ

В соответствии с статьей 373 Трудового кодекса РФ, в отличие от статьи 372 Трудового кодекса РФ, работодатель направляет в выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзный комитет) вместе с проектом приказа о расторжении трудового договора с работником документы, которые являются основанием для проведения процедуры сокращения, в том числе подтверждающие, что все права, гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя соблюдены.

| | |
|---|--|
|  | <p>Проект приказа об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения, должны быть направлены только в том в случае, если увольняемый работник является членом Профсоюза.</p> |
|---|--|

Расторжение трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников требует документального подтверждения. Работодатель должен иметь все необходимые документы для признания процедуры увольнения по данному основанию законной. При соблюдении работодателем процедуры, предшествующей увольнению работника по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ, суд признает расторжение трудового договора по этому основанию правомерным.

Вынесение мотивированного мнения при расторжении трудового договора в соответствии пунктом 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ происходит в 3 этапа.

1 этап – издание работодателем проекта приказа об организации и проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников либо об изменении структуры штатного расписания (по обоснованным причинам). Не менее чем за два месяца до предполагаемого начала увольнений (статья 180 ТК РФ).

На практике это занимает значительно больше времени, поскольку на учет мотивированного мнения в соответствии с нормами Трудового кодекса РФ, требуется дополнительное время (статья 372 – учет мотивированного мнения при принятии локального нормативного акта).

В данном проекте оговариваются планируемые сроки мероприятий, предполагаемое количество сокращаемых должностей и (или) численности по


соответствующим категориям персонала (с указанием наименования структурных подразделений, должностей и профессий, без указания физических лиц, подлежащих сокращению), даются необходимые распоряжения соответствующим должностным лицам, создается комиссия по учету преимущественного права оставления на работе.

В проекте приказа должно быть указано четкое обоснование с приложением экономических расчетов необходимости проводимых мероприятий. Размытые формулировки не допускаются.

Приказ оформляется по форме, принятой в медицинской организации, с соблюдением общих правил делопроизводства («приказ по кадрам»).

В наименовании приказа не должно содержаться прямых утверждений о сокращении численности или штата работников. Данный документ, по своей сути, еще не является основанием для непосредственного сокращения численности (штата), а только фиксирует необходимость организации предварительных мероприятий.

В связи с этим наименование приказа лучше определить как «Об организации и проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации». В данном приказе фиксируется необходимость подготовки соответствующим структурным подразделением (должностным лицом) уведомлений о предстоящем сокращении работников и иных органов. Как правило, это поручается кадровой службе медицинской организации.

| | |
|---|--|
|  | <p>Мотивированное мнение на 1 этапе выносится в соответствии со статьей 372 Трудового кодекса РФ, как принятие локального нормативного акта, не связанного с расторжением трудовых договоров.</p> |
|---|--|

Порядок вынесения мотивированного мнения:

1. Поступление от работодателя проекта приказа с обоснованием.
2. Рассмотрение документов на заседании профсоюзного комитета в течение 5 рабочих дней.
При рассмотрении данного вопроса необходимо учитывать обоснованность проведения организационно-штатных мероприятий, осознавая, что изменение штатного расписания является прерогативой работодателя, но при этом должно быть обосновано экономическими расчетами и (или) изданием нормативных правовых актов (и др).
3. Вынесение мотивированного мнения профсоюзного комитета.

(наименование региональной, межрегиональной организации Профсоюза)

Первичная профсоюзная организация

(наименование медицинской организации)

дата

город

исходящий номер

Главному врачу ГБУЗ «****»

(наименование медицинской организации)

(фамилия, имя, отчество)

**ВЫПИСКА ИЗ РЕШЕНИЯ
профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации**

(наименование медицинской организации)

**о мотивированном мнении по вопросу принятия работодателем проекта приказа
«Об организации и проведении мероприятий по сокращению численности или
штата работников организации»**

Профсоюзный комитет рассмотрел полномочным составом обращение работодателя №_____ от «___» _____ 20__ г. по проекту приказа «Об организации и проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации» и приложенные к нему документы:

(перечисляются все документы, послужившие основанием правомерности издания приказа)
на заседании «___» _____ 20__ г.

На основании статей 371, 372 Трудового кодекса РФ проверено соблюдение работодателем норм, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, условий коллективного договора и соглашения при подготовке проекта приказа «Об организации и проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации» и утверждено следующее мотивированное мнение:

МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Представленный работодателем проект приказа «Об организации и проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации», подтверждает (не подтверждает) правомерность его принятия.

Проект приказа «Об организации и проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации» соответствует (не

соответствует) требованиям, установленным статьями _____ Трудового кодекса РФ, пунктами (статьями) соглашения, коллективного договора, пунктами (статьями) Правил внутреннего трудового распорядка, 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 приказа «Об организации и проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации».

Председатель ППО _____

(подпись)

(расшифровка подписи)

Мотивированное мнение выборного органа ППО _____

(наименование медицинской организации)

от «___» _____ 20__ г. получил (а)

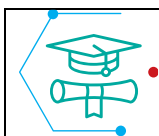
_____ «___» _____ 20__ г.
(Ф.И.О., должность представителя работодателя) (подпись)

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 профсоюзной организации.

После вынесения положительного мотивированного мнения проводится заседание комиссии по учету преимущественного прав оставления на работе, на котором определяются физические лица, подлежащие увольнению по пункту 2 части 1 статьи 81 ТК РФ («сокращение численности или штата работников»).

2 этап – мотивированное мнение первичной профсоюзной организацией выносится в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса РФ.

2.1. Работодатель издает проект приказа – предупреждения о предстоящем увольнении не менее чем за 2 месяца с указанием фамилий увольняемых работников (на основании протоколов комиссии по учету преимущественного права оставления на работе). В основании данного проекта приказа делается ссылка на приказ «Об организации и проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников», принятый с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации на 1 этапе сокращения, протокол комиссии по учету преимущественного права оставления на работе.



Работник должен быть ознакомлен с данным приказом под роспись с простановкой даты ознакомления, с которой начинается исчисление 2-х месячного срока, в течение которого увольнение без согласия работника не допускается.

2.2. Уведомление первичной профсоюзной организации

Не позднее, чем за два месяца до даты расторжения трудовых договоров с работниками (на практике это занимает значительно больше времени, поскольку на учет мотивированного мнения в соответствии с нормами статьи 373 Трудового кодекса РФ, требуется дополнительное время) необходимо сообщить о принятии решения о сокращении численности (штата) работников выборному органу первичной профсоюзной организации, а в случае, если решение о сокращении численности (штата) работников может привести к массовому увольнению работников, сообщить следует не позднее, чем за три месяца. Прежде всего, работодатель обязан уведомить профсоюзный орган организации (часть 1 статьи 82 Трудового кодекса РФ) и территориальные органы занятости (пункт 2 статьи 25 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в РФ»).

Уведомление оформляется в произвольной форме с соблюдением общеустановленных правил документооборота. Рекомендуется оформлять его в нескольких экземплярах, чтобы в медицинской организации один из них в обязательном порядке остался в качестве подтверждения.

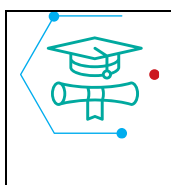
В службу занятости документ необходимо направлять почтовым отправлением с уведомлением (но с таким расчетом, чтобы он поступил к получателю до истечения минимальных сроков предупреждения) или доставить лично с подтверждением его получения подписью на втором экземпляре.

В профсоюзный комитет уведомление можно передать лично с подтверждением его получения подписью на втором экземпляре.

Одновременно с уведомлением необходимо направить проект приказа о планируемом сокращении должностей, а также копии документов, являющихся основанием для принятия такого решения (статья 373 Трудового кодекса РФ).

Примерный перечень документов, направляемых в профсоюзный комитет, для вынесения мотивированного мнения:

- обоснование необходимости проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников (нормативно-правовое обоснование, экономические расчёты и др.).



Обоснование должно совпадать с приказом руководителя медицинской организации, издаваемого на 1 этапе проведения процедуры увольнения по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ.

- штатное расписание, действующее на момент принятия решения о сокращении численности или штата работников;

- проект нового штатного расписания;
- образец письменного уведомления работника о предстоящем сокращении его должности;
- копию уведомления органов занятости;
- доказательства того, что работнику разъяснялось его право расторгнуть трудовой договор до истечения 2-х месячного срока уведомления с выплатой ему дополнительной компенсации в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении;
- доказательства того, что работнику предлагался перевод на другие вакантные должности в данной организации, которые работник может занять с учётом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья;
- доказательства отсутствия у работника преимущественного права на оставление на работе согласно статье 179 Трудового кодекса РФ, пунктам _____ отраслевого регионального, межрегионального соглашения, коллективного договора;
- список членов Профсоюза, подлежащих увольнению по части 1 пункту 2 статьи 81 Трудового кодекса РФ;
- протоколы заседания комиссии по учету преимущественного права оставления на работе;
- список вакантных должностей в организации.

Порядок вынесения мотивированного мнения:

1. Поступление от работодателя проекта приказа с приложением документов, являющихся основанием для принятия такого решения.
2. Рассмотрение документов на заседании профсоюзного комитета в течение 7 рабочих дней.

При рассмотрении данного вопроса необходимо учитывать соблюдение работодателем преимущественного права работников на оставление на работе (статья 179 Трудового кодекса РФ, Отраслевое региональное, межрегиональное соглашение, коллективный договор), предоставление гарантий и компенсаций (статьи 178, 180 Трудового кодекса РФ).

3. Вынесение мотивированного мнения профсоюзного комитета.

Примерный образец

(наименование региональной, межрегиональной организации Профсоюза)

Первичная профсоюзная организация

(наименование медицинской организации)

дата

город

исходящий номер

Главному врачу ГБУЗ «****»

(наименование медицинской организации)

(фамилия, имя, отчество)

**ВЫПИСКА ИЗ РЕШЕНИЯ
профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации**

(наименование медицинской организации)

**о мотивированном мнении по вопросу принятия работодателем
проекта приказа о расторжении трудовых договоров с работниками
в связи с сокращением численности или штата работников**

Профсоюзный комитет рассмотрел полномочным составом обращение работодателя № ____ от « ____ » _____ 20__ г. по проекту приказа о расторжении трудовых договоров с работниками в связи с сокращением численности или штата работников и копии документов, подтверждающие законность его издания работодателем:

(перечисляются все документы, послужившие основанием правомерности издания приказа)

на заседании « ____ » _____ 20__ г.

На основании статей 82, 373 Трудового кодекса РФ проверено соблюдение работодателем норм, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, условий коллективного договора и соглашений при подготовке проекта приказа о расторжении трудовых договоров с работниками в связи с сокращением численности или штата работников и утверждено следующее мотивированное мнение:

МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Представленный работодателем проект приказа о расторжении трудовых договоров с работниками в связи с сокращением численности или штата работников и приложенные к нему документы подтверждают (не подтверждают) правомерность его принятия.

Проект приказа о расторжении трудовых договоров с работниками в связи с сокращением численности или штата работников соответствует (не соответствует) требованиям, установленным статьями 81, 82, 178, 179, 180, 261 Трудового кодекса РФ, пунктами _____ отраслевого регионального, межрегионального соглашения на _____ годы, пунктами (статьями) коллективного договора (если в коллективном договоре установлен порядок сокращения численности или штата работников), пунктами (статьями) Правил внутреннего трудового распорядка (если в ПВТР установлен порядок сокращения численности или штата работников), не ухудшает (ухудшает) положение работников.

Проект приказа учитывает (не учитывает) дополнительные обстоятельства, связанные с трудовой деятельностью работников в организации.

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

На основании изложенного считаем возможным (невозможным) принятие работодателем проекта приказа о расторжении трудовых договоров с работниками в связи с сокращением численности или штата работников.

Председатель ППО _____
(подпись) (расшифровка подписи)

Мотивированное мнение выборного органа ППО _____
(наименование медицинской организации)

от «___» _____ 20__ г. получил (а)

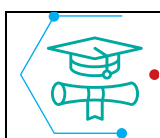
_____ «___» _____ 20__ г.
(Ф.И.О., должность представителя работодателя) (подпись)

3 этап - мотивированное мнение первичной профсоюзной организацией выносится в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса РФ.

Издание работодателем проекта приказа об увольнении работников по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ, с полным расчетом.

Дата расторжения трудового договора (по общим правилам) должна быть не ранее истечения периода предупреждения о предстоящем увольнении и не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения первичной профсоюзной организации (статья 373 Трудового кодекса РФ). Но как отмечалось выше, на его представление даётся семь рабочих дней. Следовательно, при правильном оформлении процедуры увольнения этот срок не может превысить срок предупреждения об увольнении.

После истечения установленного срока предупреждения работодатель вправе приступить к оформлению приказов (распоряжений). Они могут оформляться по типовым формам № Т-8 или №Т-8а, утверждённым Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 №1 либо по формам документов, принятым на уровне медицинской организации. Реквизиты мотивированного мнения профсоюзного органа указываются внизу типовой формы Т-8 (№Т-8а).



В соответствии с требованиями части 2 статьи 84.1 Трудового кодекса РФ с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

Порядок вынесения мотивированного мнения:

1. Поступление от работодателя копии приказа о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении).
2. Рассмотрение документов на заседании профсоюзного комитета в течение 7 рабочих дней.

При рассмотрении данного вопроса необходимо учитывать соблюдение работодателем постановления Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ», в части предложения работнику вакансий, имеющихся в организации не менее 2 раз, выплату выходного пособия (статья 178 Трудового кодекса РФ), соблюдение порядка оформления прекращения трудового договора, в частности произведение окончательного расчета с работником (статья 84.1 Трудового кодекса РФ).

3. Вынесение мотивированного мнения профсоюзного комитета.

Примерный образец

(наименование региональной, межрегиональной организации Профсоюза)

Первичная профсоюзная организация

(наименование медицинской организации)

дата город исходящий номер

Главному врачу ГБУЗ «****»

(наименование медицинской организации)

(фамилия, имя, отчество)

**ВЫПИСКА ИЗ РЕШЕНИЯ
профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации**

(наименование медицинской организации)

**о мотивированном мнении по вопросу принятия работодателем
проекта приказа о прекращении (расторжении) трудового договора с
работником (увольнении) в связи с сокращением численности или штата
работников**

Профсоюзный комитет рассмотрел полномочным составом обращение работодателя №_____ от «___» _____ 20__ г. по проекту приказа о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении), в связи с сокращением численности или штата работников и копии документов, подтверждающие законность его издания работодателем:

(перечисляются все документы, служащие основанием для правомерности издания приказа)
на заседании « ____ » _____ 20__ г.

На основании статей 82, 373 Трудового кодекса РФ проверено соблюдение работодателем норм, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, условий коллективного договора и соглашений при подготовке проекта приказа о расторжении трудовых договоров с работниками в связи с сокращением численности или штата работников и утверждено следующее мотивированное мнение:

МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Представленный работодателем проект приказа о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) в связи с сокращением численности или штата работников и приложенные к нему документы подтверждают (не подтверждают) правомерность его принятия.

Проект приказа о расторжении трудовых договоров с работниками в связи с сокращением численности или штата работников соответствует (не соответствует) требованиям, установленным постановлением Верховного суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ», статьями 84.1, 178, 180 Трудового кодекса РФ, пунктами ____ Отраслевого регионального, межрегионального соглашения на _____ годы, пунктами (статьями) коллективного договора (если в коллективном договоре установлен порядок сокращения численности или штата работников), пунктами (статьями) Правил внутреннего трудового распорядка (если в ПВТР установлен порядок сокращения численности или штата работников), не ухудшает (ухудшает) положение работников.

Проект приказа учитывает (не учитывает) дополнительные обстоятельства, связанные с трудовой деятельностью работников в организации.

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

На основании изложенного считаем возможным (невозможным) принятие работодателем проекта приказа о расторжении трудовых договоров с работниками в связи с сокращением численности или штата работников.

Председатель ППО _____
(подпись) (расшифровка подписи)

Мотивированное мнение выборного органа ППО _____
(наименование медицинской организации)

от « ____ » _____ 20__ г. получил (а)

_____ « ____ » _____ 20__ г.
(Ф.И.О. представителя работодателя) (подпись)


2.2. Составление мотивированного мнения при расторжении трудового договора в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ

Пункт 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ предусматривает основание расторжения трудового договора по инициативе работодателя, в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

Это основание относится к увольнению по инициативе работодателя, следовательно, по нему нельзя уволить:


- беременных женщин;
- женщин, имеющих ребенка в возрасте до 3 лет;
- одиноких матерей, воспитывающих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка (до 14 лет);
- других лиц, воспитывающих указанных детей без матери;
- родителей (иных законных представителей ребенка), являющихся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3 лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

Также невозможно увольнение по этому основанию работников, не имеющих необходимого производственного опыта из-за непродолжительности трудового стажа.

| | |
|---|--|
|  | <p>Увольнение по пункту 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ возможно только по итогам проведения аттестации.</p> <p>Несоответствие работника требованиям профессионального стандарта является разновидностью служебного (должностного) несоответствия, поэтому проведение аттестации и в этом случае является обязательным условием увольнения.</p> |
|---|--|

Порядок проведения аттестации предполагает соблюдение следующих правил:


- 1) наличие нормативно-правового обоснования (издание соответствующего нормативного правового акта на уровне РФ (субъекта РФ) и (или) локального нормативного акта на уровне медицинской организации, принятого с учетом мнения первичной профсоюзной организации).

| | |
|---|---|
|  | <p>Помимо утверждения документа, устанавливающего порядок проведения аттестации, работодатель определяет график проведения аттестации, перечень работников, подлежащих аттестации, состав аттестационной комиссии, включая в него в обязательном порядке представителя первичной профсоюзной организации (часть 3 статьи 82 Трудового кодекса РФ).</p> |
|---|---|


- 2) осуществление процедуры проведения аттестации комиссией, создаваемой в порядке, устанавливаемом соответствующим актом;
- 3) всеобщий характер аттестации (аттестации подлежат не отдельные, а все (за исключениями, определяемыми в нормативном порядке) работники определенной категории);
- 4) периодичность в проведении аттестации (работники подвергаются аттестации регулярно, как правило, по истечении определенного срока после проведения предыдущей аттестации, установленного в нормативном порядке);
- 5) обоснование необходимости проведения внеплановой аттестации.

Если аттестационная комиссия проводит проверку на соответствие должности, она изучает должностную инструкцию работника, если проверяется его соответствие выполняемой работе - характеристики работы.

Основанием для расторжения трудового договора с работником в связи с его несоответствием занимаемой должности или выполняемой работе **является соответствующее заключение аттестационной комиссии**. Отсутствие у работника специального образования, если его наличие не является обязательным условием заключения трудового договора, даже если данная причина послужила единственным поводом принятия соответствующего решения аттестационной комиссии, не может являться причиной увольнения.

| | |
|---|--|
|  | <p>До расторжения трудового договора работодатель обязан предложить работнику, не соответствующему занимаемой должности, другую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (все вакантные должности или работу, соответствующую квалификации работника, так и все вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу). Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.</p> |
|---|--|

Только в случае, если перевести работника с его согласия на другую работу невозможно, в силу отсутствия вакансий или отказа работника от предложений, работодатель вправе расторгнуть с ним трудовой договор.

| | |
|---|---|
|  | <p>Оформление расторжения трудового договора с работником, не соответствующим занимаемой должности или выполняемой работе, производится в общем порядке с соблюдением требований статьи 373 Трудового кодекса РФ. В основании приказа (распоряжение) для принятия решения об увольнении указывает соответствующее решение (заключение) аттестационной комиссии. Срок, в течение которого должно быть произведено увольнение, законом не установлен.</p> |
|---|---|

При направлении проекта приказа о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении), в его обоснование работодатель обязан предоставить профсоюзному комитету следующие документы:

- положение об аттестации и иные локальные нормативные правовые акты медицинской организации, регламентирующие проведение аттестации;
- протоколы аттестации;
- доказательства того, что работнику предлагался перевод на другие вакантные должности в данной организации, которые работник может занять с учётом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья.

Порядок вынесения мотивированного мнения:

1. Поступление от работодателя проекта приказа о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) с обоснованием.
2. Рассмотрение документов на заседании профсоюзного комитета в течение 7 рабочих дней.

При рассмотрении данного вопроса необходимо проверить правильность проведения аттестации, соответствие проведенных процедур установленным требованиям и локальным нормативным актам медицинской организации, а также правомерность принятия таких актов.

Профсоюзный комитет вправе поставить вопрос о неправомерности проведения аттестации, если в аттестационную комиссию не был включен его представитель.

3. Вынесение мотивированного мнения профсоюзного комитета.

Примерный образец

(наименование региональной, межрегиональной организации Профсоюза)

Первичная профсоюзная организация

(наименование медицинской организации)

дата

город

исходящий номер

Главному врачу ГБУЗ «****»

(наименование медицинской организации)

(фамилия, имя, отчество)

**ВЫПИСКА ИЗ РЕШЕНИЯ
профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации**

(наименование медицинской организации)

**о мотивированном мнении по вопросу принятия работодателем проекта
приказа о расторжении трудового договора с работником в связи с
несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе
вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами
аттестации**

Профсоюзный комитет рассмотрел полномочным составом обращение работодателя №_____ от «____» _____ 20___ г. по проекту приказа о расторжении трудового договора с работником в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, и копии документов, подтверждающие законность его издания работодателем:

(перечисляются все документы, послужившие основанием правомерности издания приказа)
на заседании «____» _____ 20___ г.

На основании статей 82, 373 Трудового кодекса РФ проверено соблюдение работодателем норм, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, условий коллективного договора и соглашений при подготовке проекта приказа о расторжении трудового договора с работником в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, и утверждено следующее мотивированное мнение:

МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Представленный работодателем проект приказа о расторжении трудового договора с работником в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, и приложенные к нему документы подтверждают (не подтверждают) правомерность его принятия.

Проект приказа о расторжении трудового договора с работником в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, соответствует (не соответствует) требованиям, установленным статьей 81, главой 31 Трудового кодекса РФ, пунктами (статьями) коллективного договора (если в коллективном договоре установлен порядок проведения аттестации работников), пунктами (статьями) Правил внутреннего трудового распорядка (если в ПВТР установлен порядок проведения аттестации работников), не ухудшает (ухудшает) положение работников.

Проект приказа учитывает (не учитывает) дополнительные обстоятельства, связанные с трудовой деятельностью работников в организации.

Иные замечания и дополнения к проекту по содержанию, срокам введения, предлагаемым изменениям и т.д. _____

На основании изложенного считаем возможным (невозможным) принятие работодателем проекта приказа о расторжении трудового договора с работником в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

Председатель ППО _____
(подпись) (расшифровка подписи)

Мотивированное мнение выборного органа ППО _____
(наименование медицинской организации)

от «___» _____ 20__ г. получил (а)

_____ «___» _____ 20__ г.
(Ф.И.О., должность представителя работодателя) (подпись)

2.3. Составление мотивированного мнения при расторжении трудового договора в соответствии с пунктом 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ

В соответствии с пунктом 5 части 1 статьи 81 ТК РФ допускается расторжение трудового договора в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. Такое взыскание применяется в том случае, если работник не выполняет или ненадлежаще выполняет возложенные на него трудовые функции (часть 1 статьи 192 Трудового кодекса РФ).

Работника, который уже привлекался к дисциплинарной ответственности (т.е. имеет неснятый выговор или замечание), при повторном нарушении трудовой дисциплины можно уволить за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей. Увольнение возможно независимо от того, каким было первое взыскание, т.е. при повторном нарушении уволить можно как работника, имеющего выговор, так и работника, которому было объявлено замечание.


Неоднократное неисполнение трудовых обязанностей должно быть подтверждено документально зафиксированным совершением повторного проступка (действие или бездействие). В зависимости от того, какое именно нарушение допустил работник, оформляется:

- докладная записка (например, при невыполнении поставленной задачи или при использовании ресурсов работодателя (в личных целях);
- акт (например, при опоздании на работу или при отказе от прохождения медицинского обследования);
- решение комиссии (по результатам расследования факта нанесения ущерба работодателю или факта разглашения конфиденциальной информации);

- указание в таблице рабочего времени фактического времени нахождения работника на работе (при опоздании или раннем уходе).


Перечисленные документы могут подтверждать совершение проступка как по отдельности (например, решение комиссии), так и в совокупности (например, при опоздании сначала, как правило, составляется докладная записка, а затем акт).

Обязанность ознакомить работника с данными документами, Трудовым кодексом РФ не установлена.

| | |
|---|--|
|  | <p>При оспаривании работником применения к нему дисциплинарного взыскания обязанность доказать обстоятельства проступка лежит на работодателе. Именно он должен представить доказательства того, что совершенное работником нарушение, явившееся поводом к увольнению, в действительности имело место и могло являться основанием для расторжения трудового договора и что были соблюдены предусмотренные статьей 193 Трудового кодекса РФ сроки применения дисциплинарного взыскания (пункт 34 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2).</p> |
|---|--|

Привлечь работника к дисциплинарной ответственности можно при наличии следующих условий:

- 1) поведение работника должно быть противоправным, т.е. его действия должны реально не соответствовать предписаниям законодательства, обязанностям по трудовому договору или основанным на них распоряжениям работодателя. Нельзя признать дисциплинарным проступком отказ работника от разделения на части ежегодного отпуска, что возможно лишь по соглашению сторон (статья 125 Трудового кодекса РФ);
- 2) в результате действий работника причиняется ущерб имущественного и (или) организационного характера. Чаще имеет место ущерб организационного характера, когда нарушается порядок, установленный работодателем (прогул, опоздание на работу и др.);
- 3) ущерб, претерпеваемый работодателем, должен являться прямым следствием нарушения работником трудовых обязанностей, и наоборот, причиной наступления ущерба должно быть неправомерное поведение работника, т.е. между проступком работника и возникшим ущербом для его работодателя должна присутствовать причинно-следственная связь;
- 4) действия работника должны быть виновными, т.е. совершены умышленно или по неосторожности. Если в поведении работника отсутствует вина в какой-либо форме, следовательно, имеет место случай, не дающий работодателю оснований для применения к нему дисциплинарного взыскания. Нельзя уволить работника за прогул в связи с опозданием из отпуска вследствие отмены вылета самолетов по метеорологическим или техническим обстоятельствам, подтвержденной в установленном порядке.

| | |
|---|---|
|  | <p>При возникновении спора о правомерности увольнения по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ суд исследует доказательства, которыми подтверждается наличие ранее примененных к работнику дисциплинарных взысканий и соблюдение процедуры увольнения. Если работодатель представит доказательства обоснованности увольнения работника, то иск последнего о восстановлении на работе судом будет отклонен. В противном случае (при однократном применении взыскания и нарушении процедуры) прекращение трудового договора по данному основанию признается незаконным, и работник подлежит восстановлению на работе.</p> |
|---|---|

При направлении проекта приказа в профсоюзный комитет для вынесения мотивированного мнения работодатель обязан предоставить следующие документы:

- копии докладных записок о фактах и обстоятельствах совершения работником дисциплинарных проступков;
- копии запросов работодателя о необходимости дать письменные объяснения по факту совершения работником дисциплинарных проступков;
- копии объяснений работника (при наличии);
- копии актов об отказе дать объяснение (при наличии);
- копии документов, подтверждающих факт совершения работником дисциплинарного проступка;
- копии приказов о ранее вынесенных дисциплинарных взысканиях.

Порядок вынесения мотивированного мнения:

1. Поступление от работодателя проекта приказа с обоснования принятого решения.
2. Рассмотрение документов на заседании профсоюзного комитета в течение 7 рабочих дней.

При рассмотрении данного вопроса необходимо проверить соблюдение работодателем процедуры применения дисциплинарного взыскания (статья 193 Трудового кодекса РФ):

- совершение работником дисциплинарного проступка должно быть зафиксировано (как правило, это докладная записка непосредственного руководителя работника);
- получение либо неполучение от работника письменных объяснений в течение двух рабочих дней;
- при неполучении от работника письменных объяснений составление соответствующего акта;

- применение дисциплинарного взыскания не позднее одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников;

- применение за каждый дисциплинарный проступок только одного вида дисциплинарного взыскания;

- учитывались ли при наложении дисциплинарного проступка тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ч. 5 ст. 192 Трудового кодекса РФ).

При рассмотрении проекта приказа об увольнении работника по соответствующему основанию необходимо убедиться в неоднократности совершения работником дисциплинарного проступка.

3. Вынесение мотивированного мнения профсоюзного комитета.

Примерный образец

(наименование региональной, межрегиональной организации Профсоюза)

Первичная профсоюзная организация

(наименование медицинской организации)

дата город исходящий номер

Главному врачу ГБУЗ «****»

(наименование медицинской организации)

(фамилия, имя, отчество)

**ВЫПИСКА ИЗ РЕШЕНИЯ
профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации**

(наименование медицинской организации)

**о мотивированном мнении по вопросу принятия работодателем
проекта приказа о применении к работнику дисциплинарного взыскания в
виде увольнения за неоднократное неисполнение работником без уважительных
причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание**

Профсоюзный комитет рассмотрел полномочным составом обращение работодателя №____ от «___» _____ 20__ г. по проекту приказа о расторжении трудового договора с работником в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание и копии документов, подтверждающих законность его издания работодателем:

(перечисляются все документы, служившие основанием правомерности издания приказа)

на заседании « ____ » _____ 20__ г.

На основании статей 82, 373 Трудового кодекса РФ проверено соблюдение работодателем норм, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, условий коллективного договора и соглашений при подготовке проекта приказа о расторжении трудового договора с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, и утверждено следующее мотивированное мнение:

МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Представленный работодателем проект приказа о расторжении трудового договора с работником в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, и приложенные к нему документы подтверждают (не подтверждают) правомерность его принятия.

Проект приказа о расторжении трудового договора с работником в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, соответствует (не соответствует) требованиям, установленным статьями 192, 193 Трудового кодекса РФ, пунктами ____ отраслевого регионального, межрегионального соглашения, пунктами (статьями) коллективного договора (если в коллективном договоре установлен порядок привлечения работников к дисциплинарной ответственности), пунктами (статьями) Правил внутреннего трудового распорядка (если в ПВТР установлен порядок работников к дисциплинарной ответственности), не ухудшает (ухудшает) положение работников.

Проект приказа учитывает (не учитывает) дополнительные обстоятельства, связанные с трудовой деятельностью работников в организации.

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

На основании изложенного считаем возможным (невозможным) принятие работодателем проекта приказа о расторжении трудового договора с работником в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Председатель ППО _____
(подпись) (расшифровка подписи)

Мотивированное мнение выборного органа ППО _____
(наименование медицинской организации)

от « ____ » _____ 20__ г. получил (а)

_____ « ____ » _____ 20__ г.
(Ф.И.О., должность представителя работодателя) (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 ППО.

III. Порядок учета предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа при принятии локальных нормативных актов, связанных с расторжением трудового договора

В соответствии с частью 1 статьи 374 Трудового кодекса РФ руководители (их заместители) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним) могут быть уволены по пунктам 2, 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ помимо общего порядка увольнения только при наличии предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

В течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ, соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган (Президиум территориальной (региональной, межрегиональной, местной) организации Профсоюза) рассматривает этот вопрос и представляет в письменной форме работодателю свое решение о согласии или несогласии с данным увольнением.

Обращение от имени работодателя пишется в свободной форме, но должно быть зарегистрировано с указанием исходящего номера и даты. Региональная межрегиональная организация Профсоюза, получившая обращение работодателя, также должна зафиксировать его в журнале входящей корреспонденции, присвоив входящий номер и дату поступления.

Примерный образец

Бланк работодателя

05.12.2022 г. исх. № _____

Председателю _____
(наименование региональной, межрегиональной
организации Профсоюза)

(фамилия, имя, отчество)

ОБРАЩЕНИЕ

о даче предварительного согласия
в соответствии с частью 1 статьи 374 Трудового кодекса РФ

В соответствии с частью 1 статьи 374 Трудового кодекса РФ ГБУЗ «***», в лице _____ (наименование должности, ФИО) направляет Вам проект приказа о расторжении трудового договора с председателем (его заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы,) _____ (наименование должности по основному месту работы, ФИО), в соответствии с пунктом 2 (3) части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного

решения. Прошу Вас в течение семи рабочих дней дать предварительное согласие по данному проекту локального нормативного акта и направить его в письменной форме.

Приложение на _____ листах.

(должность)

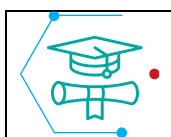
(подпись)

(расшифровка подписи)

Президиум территориальной (региональной, межрегиональной, местной) организации Профсоюза, в реестр которой входит первичная профсоюзная организация, должен рассмотреть обращение работодателя на своем заседании, т.е. коллегиально, с соблюдением кворума.

Заседание Президиума должно быть оформлено постановлением в письменной форме, в котором необходимо указать число избранных в его состав членов, количество присутствующих на заседании членов Президиума и их фамилий (для определения наличия кворума), мнение, к которому пришли на заседании и его обоснование.

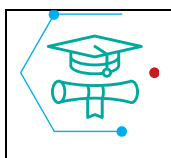
В соответствии с частью 8 статьи 374 Трудового кодекса РФ в случае, если Президиум выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, в течение трех рабочих дней стороны вправе провести дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.



Инициатива о проведении дополнительных консультаций, в рамках статьи 374 Трудового кодекса РФ, может исходить от любой из сторон.

При недостижении общего согласия в результате дополнительных консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня получения соответствующим вышестоящим выборным профсоюзным органом проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении работника, имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано этим работником или представляющим его интересы выборным профсоюзным органом в соответствующую государственную инспекцию труда.

В течение десяти рабочих дней со дня получения жалобы (заявления) работника или представляющего его интересы выборного профсоюзного органа государственная инспекция труда 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.



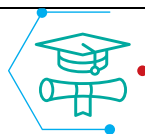
Соблюдение процедуры обжалования в соответствующей государственной инспекции труда не лишает работника или представляющий его интересы выборный профсоюзный орган права обжаловать данное увольнение непосредственно в суд и не лишает

| | |
|--|--|
| | работодателя права обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда. |
|--|--|

Работодатель вправе произвести увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2, 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ, в течение одного месяца со дня (часть 3, 12 статьи 374 Трудового кодекса РФ, Постановление Конституционного Суда РФ от 03.06.2021 N 26-П):

- получения решения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа о согласии с увольнением;
- истечения установленного срока представления вышеуказанного решения;
- вступления в силу решения суда о признании необоснованным несогласия вышестоящего выборного профсоюзного органа с увольнением (если работодатель обращался с соответствующим заявлением в суд).

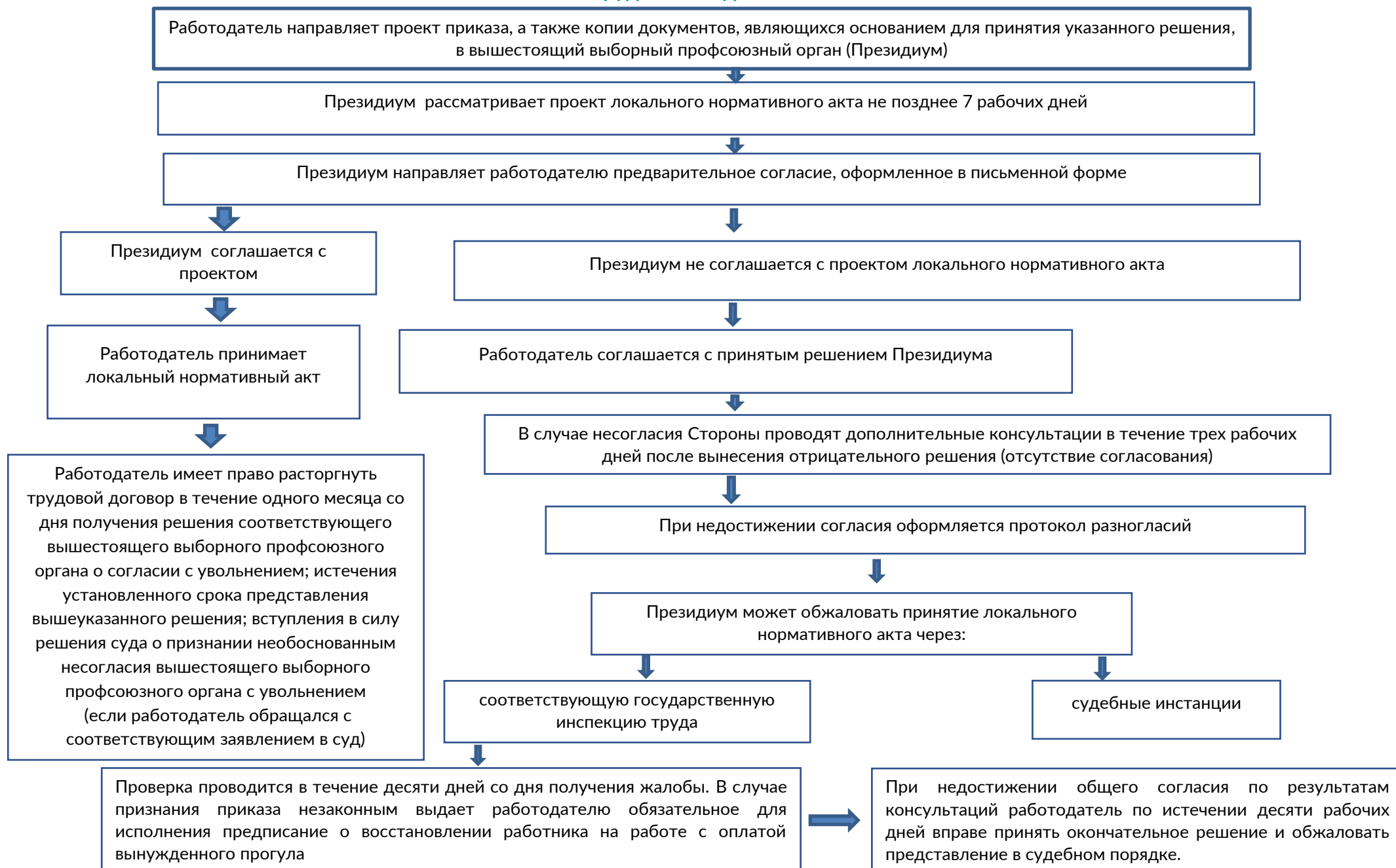
В указанный месячный срок не включаются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность) (часть 12 статьи 374 Трудового кодекса РФ).



Конституционный Суд РФ своим Определением от 04.12.2003 № 421-О признал право работодателя в случае отказа вышестоящего профсоюзного органа в согласии на увольнение обратиться с заявлением о признании его необоснованным в суд, который при рассмотрении дела в связи с сокращением численности или штата работников выясняет, производится ли в действительности сокращение численности или штата работников (что доказывается работодателем путем сравнения старой и новой численности или штата работников), связано ли намерение работодателя уволить конкретного работника с изменениями организационно - штатной структуры организации или с осуществляемой этим работником профсоюзной деятельностью.

При этом соответствующий профсоюзный орган обязан представить суду доказательства того, что его отказ основан на объективных обстоятельствах, подтверждающих преследование данного работника со стороны работодателя по причине его профсоюзной деятельности, т.е. увольнение носит дискриминационный характер. И только в случае вынесения судом решения, удовлетворяющего требование работодателя, последний вправе издать приказ об увольнении. Таким образом, по существу, выборный профсоюзный орган должен мотивировать и свое несогласие на увольнение профсоюзного работника.

3.1. Схема порядка учета предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа при принятии локального нормативного акта, связанного с расторжением трудового договора, в соответствии с частью 1 статьи 374 Трудового кодекса РФ



3.2. Предварительное согласие соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа при расторжении трудового договора в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ

В соответствии с частью 1 статьи 374 Трудового кодекса РФ, работодатель направляет в вышестоящий выборный профсоюзный орган (Президиум территориальной (региональной, межрегиональной, местной организации Профсоюза)) вместе с проектом приказа о расторжении трудового договора с председателем (его заместителями) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы документы, которые являются основанием для проведения процедуры сокращения, в том числе подтверждающие, что все права, гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя соблюдены.

Дача предварительного согласия и согласия, на расторжение трудового договора в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ, на заседании Президиума происходит в 2 этапа.

Предварительный этап, касающийся издания работодателем проекта приказа об организации и проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников либо об изменении структуры штатного расписания (по обоснованным причинам) проходит процедуру учета мотивированного мнения первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 372 Трудового кодекса РФ.

В рамках предварительного этапа именно первичная профсоюзная организация проверяет обоснованность проведения организационно-штатных мероприятий в медицинской организации, включая правомерность сокращения председателя (его заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной (на заседании комиссии по учету преимущественного права оставления на работе).

1 этап – предварительное согласие Президиума выносится в соответствии с частью 1 статьи 374 Трудового кодекса РФ.

2.1. Работодатель издает проект приказа – предупреждения о предстоящем увольнении не менее чем за 2 месяца с указанием фамилий увольняемых работников (на основании протоколов комиссии по учету преимущественного права оставления на работе). В основании данного проекта приказа делается ссылка на приказ «Об организации и проведении мероприятий по сокращению

численности или штата работников», принятый с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации, протокол комиссии по учету преимущественного права оставления на работе.

2.2. Обращение работодателя в адрес председателя региональной, межрегиональной организации Профсоюза для дачи предварительного согласия на увольнение по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ.

Не позднее, чем за два месяца до даты расторжения трудовых договоров с работниками (на практике это занимает значительно больше времени, поскольку на предварительное согласие, в соответствии с нормами статьи 374 Трудового кодекса РФ, требуется дополнительное время) необходимо сообщить о принятии решения о сокращении численности или штата работников в Президиум территориальной организации.

Обращение оформляется в произвольной форме с соблюдением общеустановленных правил документооборота. Рекомендуется оформлять его в нескольких экземплярах, чтобы в медицинской организации один из них в обязательном порядке остался в качестве подтверждения.

Обращение можно передать лично с подтверждением его получения подписью на втором экземпляре, либо направить почтовым отправлением с уведомлением.

Одновременно с обращением необходимо направить проект приказа о планируемом сокращении должностей, а также копии документов, являющихся основанием для принятия такого решения (статья 374 Трудового кодекса РФ).

Примерный перечень документов, направляемых в Президиум, для дачи предварительного согласия:

- копия приказа руководителя медицинской организации, издаваемого на предварительном этапе проведения процедуры увольнения по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ, принятого с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации, с приложением документов, подтверждающих необходимость проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников (нормативно-правовое обоснование, экономические расчёты и др.);
- штатное расписание, действующее на момент принятия решения о сокращении численности или штата работников;
- проект нового штатного расписания;
- образец письменного уведомления работника о предстоящем сокращении его должности;
- копию уведомления органов занятости;

- доказательства того, что работнику разъяснялось его право расторгнуть трудовой договор до истечения 2-х месячного срока уведомления с выплатой ему дополнительной компенсации в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении;
- доказательства того, что работнику предлагался перевод на другие вакантные должности в данной организации, которые работник может занять с учётом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья;
- доказательства отсутствия у работника преимущественного права на оставление на работе согласно статье 179 Трудового кодекса РФ, пунктам _____ отраслевого регионального, межрегионального соглашения, коллективного договора;
- протоколы заседания комиссии по учету преимущественного права оставления на работе;
- список вакантных должностей в организации.

Порядок дачи предварительного согласия:

1. Поступление от работодателя проекта приказа с приложением документов, являющихся основанием для принятия такого решения.
2. Рассмотрение документов на заседании Президиума в течение 7 рабочих дней.
3. Оформление постановления Президиума.

**Примерный образец № 1
(отказ в согласовании)**

(наименование региональной, межрегиональной организации Профсоюза)

**ПРЕЗИДИУМ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

дата

город

№ _____

О согласовании предстоящего увольнения по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ штатной должности _____ (наименование должности по основному месту работы), заместителя председателя первичной профсоюзной организации _____ (наименование медицинской организации) _____ (фамилия, имя, отчество)

Избрано: _____ чел.

Присутствуют: _____ чел. (указать фамилия присутствующих)

Председательствующий:

Секретарь:

Рассмотрев полномочным составом представленные документы о расторжении трудового договора с _____ (наименование должности по основному месту

работы), заместителем председателя первичной профсоюзной организации _____ (наименование медицинской организации) _____ (фамилия, имя, отчество), на основании пункта 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ, Президиум _____ (наименование региональной, межрегиональной организации Профсоюза)

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Документы о расторжении трудового договора (обращение от _____ года исх. № _____, уведомление об увольнении от _____ года, список вакантных должностей на _____ года, выписка из решения профсоюзного комитета ППО _____ (наименование медицинской организации) исх. № ____ от _____ года, приказ № ____ от _____ года «Об изменении штатного расписания», с приложениями № 1 «Штатное расписание», № 2 «Количество штатных единиц, вводимых в структуру _____» (наименование медицинской организации) с _____ года, проект штатного расписания на _____ года, протокол учета преимущественного права оставления на работе № ____ от _____ года) с _____ (наименование должности по основному месту работы), заместителем председателя первичной профсоюзной организации _____ (наименование медицинской организации) _____ (фамилия, имя, отчество), на основании пункта 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ, предоставлены в установленные трудовым законодательством сроки, не в полном объеме, с нарушением процедур, предусмотренных статьями 179 (преимущественное право оставления на работе), 374 Трудового кодекса РФ (увольнение только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа), что противоречит требованиям действующего трудового законодательства, Отраслевого (регионального, межрегионального) соглашения _____ на _____ года (пункт _____).

2. В соответствии со статьей 374 Трудового кодекса РФ отказать в даче согласия на увольнение по пункту 2 части 1 статьи 81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников) _____ (фамилия, имя, отчество) - _____ (наименование должности по основному месту работы), заместителя председателя первичной профсоюзной организации _____ (наименование медицинской организации) в связи с нарушением действующего трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права при проведении процедуры сокращения численности или штата работников.

3. Разъяснить работнику право обращения в судебные органы, за защитой нарушенного права (восстановление на работе с выплатой среднего заработка за период вынужденного прогула и морального ущерба), в установленный законом срок (в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки), с представительством интересов _____ (наименование региональной, межрегиональной организации Профсоюза) в связи с несоблюдением требований законодательства РФ о предварительном (до издания

приказа) получении согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа на расторжение трудового договора.

В соответствии с пунктом 26 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 - увольнение в этом случае является незаконным, и работник подлежит восстановлению на работе

Председатель региональной,
межрегиональной организации Профсоюза _____

(подпись)

(расшифровка подписи)

М.П.

**Примерный образец № 2
(предварительное согласие)**

(наименование региональной, межрегиональной организации Профсоюза)

ПРЕЗИДИУМ ПОСТАНОВЛЕНИЕ

дата

город

№ _____

**О согласовании предстоящего увольнения по пункту 2 части 1 статьи 81
Трудового кодекса РФ должности _____ (наименование должности по
основному месту работы), председателя первичной профсоюзной организации
_____ (наименование медицинской организации) _____ (фамилия, имя, отчество)**

Рассмотрев полномочным составом представленные документы о
расторжении трудового договора с _____ (наименование должности по основному месту
работы), председателем первичной профсоюзной организации _____
(наименование медицинской организации) _____ (фамилия, имя, отчество), на основании
пункта 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ, Президиум _____
(наименование региональной, межрегиональной организации Профсоюза)


ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Документы о расторжении трудового договора с _____ (наименование
должности по основному месту работы), председателем первичной профсоюзной
организации _____ (наименование медицинской организации) _____ (фамилия, имя,
отчество), на основании пункта 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ
(обращение от _____ года № _____ (зарегистрирован вх. № _____ от _____ года),
проект приказа о расторжении договора с работником, проект уведомления об
увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, проект
сведений о высвобождаемых работниках, справка обоснование о сокращении
численности или штата работников _____ (наименование медицинской организации),
обращение о даче мотивированного мнения в первичную профсоюзную

организацию _____ (наименование медицинской организации) от _____ года № _____ с проектом приказа «Об организации и проведении мероприятий по сокращению численности (штата) работников выпиской из решения профсоюзного комитета от _____ года № _____, штатное расписание № _____ от _____ года (с _____ года), проект штатного расписания с _____ года, протокол № ___ заседания комиссии по вопросу определения работников, обладающим преимущественным правом на оставление на работе и не подлежащих увольнению при сокращении численности или штата работников от _____ года, выписка из личного дела от _____ года, справка о наличии свободных рабочих мест (вакантных должностей)) от _____ года № _____ предоставлены в установленные трудовым законодательством сроки, в полном объеме и не противоречат требованиям действующего трудового законодательства (статьи 82, 178, 179, 180, 318, 374 Трудового кодекса РФ), Отраслевого (регионального, межрегионального) соглашения на _____ годы (пункт _____).

2. В соответствии со статьей 374 Трудового кодекса РФ дать предварительное согласие на увольнение по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ (сокращение численности или штата работников) _____ (фамилия, имя, отчество) - _____ (наименование должности по основному месту работы), председателем первичной профсоюзной организации _____ (наименование медицинской организации) В связи с соблюдением действующего трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права при проведении процедуры сокращения численности или штата работников.

Председатель региональной,
межрегиональной организации Профсоюза _____
(подпись) (расшифровка подписи)
М.П.

| | |
|---|---|
|  | <p>В случае предварительного согласия Президиума председатель (его заместители) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденные от основной работы должны быть ознакомлены с данным приказом под роспись с простановкой даты ознакомления, с которой начинается исчисление 2-х месячного срока, в течение которого увольнение без согласия работника не допускается.</p> |
|---|---|

2 этап - согласие Президиума выносится в соответствии с частью 12 статьи 374 Трудового кодекса РФ.

Издание работодателем проекта приказа об увольнении работника, по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ, с полным расчетом.

Дата расторжения трудового договора (по общим правилам) должна быть не ранее истечения периода предупреждения о предстоящем увольнении и не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения первичной профсоюзной организации (статья 374 Трудового кодекса РФ). Но как отмечалось выше, на его представление даётся семь рабочих дней. Следовательно, при правильном оформлении процедуры увольнения этот срок не может превысить срок предупреждения об увольнении.

После истечения установленного срока предупреждения работодатель вправе приступить к оформлению приказов (распоряжений) об увольнении работников. Они могут оформляться по типовым формам № Т-8 или №Т-8а, утверждённым Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 №1 либо по формам документов, принятым на уровне медицинской организации.

Порядок дачи согласия Президиума:

1. Поступление от работодателя копии приказа о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении).
2. Рассмотрение документов на заседании Президиума в течение 7 рабочих дней. При рассмотрении данного вопроса необходимо учитывать соблюдение работодателем постановления Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ», в части предложения работнику вакансий, имеющих в организации не менее 2 раз, выплату выходного пособия (статья 178 Трудового кодекса РФ), соблюдение порядка оформления прекращения трудового договора, в частности произведение окончательного расчета с работником (статья 84.1 Трудового кодекса РФ).
3. Оформление постановления Президиума.

Примерный образец

(наименование региональной, межрегиональной организации Профсоюза)

ПРЕЗИДИУМ ПОСТАНОВЛЕНИЕ

дата

город

№ _____

О даче согласия на увольнение по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ должности _____ (наименование должности по основному месту работы), председателя первичной профсоюзной организации _____ (наименование медицинской организации) _____ (фамилия, имя, отчество)

Рассмотрев полномочным составом представленные документы о расторжении трудового договора с _____ (наименование должности по основному месту работы), председателем первичной профсоюзной организации _____ (наименование медицинской организации) _____ (фамилия, имя, отчество), на основании

пункта 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ, Президиум _____
(наименование региональной, межрегиональной организации Профсоюза)


ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Документы о расторжении трудового договора с _____ (наименование должности по основному месту работы), _____ (наименование медицинской организации) _____ (фамилия, имя, отчество), на основании пункта 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ (обращение от _____ года № _____, приказ № _____ от _____ года, проект приказа о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении), проект приказа «О выплате выходного пособия», проект приказа «О выплате компенсации», уведомления о предложении вакантных должностей в учреждении от _____ № _____, от _____ года № _____, от _____ года № _____) предоставлены в установленные трудовым законодательством сроки, в полном объеме и не противоречат требованиям действующего трудового законодательства (статьи 82, 178, 179, 180, 318, 374 Трудового кодекса РФ), Отраслевого (регионального, межрегионального) соглашения на _____ годы (пункт _____).

2. В соответствии с частью 12 статьи 374 Трудового кодекса РФ дать согласие на принятие работодателем проекта приказа о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ (сокращение численности или штата работников) _____ (фамилия, имя, отчество) - _____ (наименование должности по основному месту работы), председателем первичной профсоюзной организации _____ (наименование медицинской организации) в связи с соблюдением действующего трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права при проведении процедуры сокращения.

Председатель региональной,
межрегиональной организации Профсоюза _____
(подпись) (расшифровка подписи)

М.П.

| | |
|---|---|
|  | <p>В соответствии с требованиями части 2 статьи 84.1 Трудового кодекса РФ с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения).</p> |
|---|---|

3.3. Предварительное согласие соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа при расторжении трудового договора в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ

В соответствии с частью 1 статьи 374 Трудового кодекса РФ, работодатель направляет в вышестоящий выборный профсоюзный орган (Президиум территориальной (региональной, межрегиональной, местной организации Профсоюза)) вместе с проектом приказа о расторжении трудового договора с председателем (его заместителями) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы документы, которые являются основанием для проведения процедуры увольнения в связи несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

Трудовой кодекс РФ содержит нормы относительно аттестации работников в части закрепления права работодателя расторгнуть трудовой договор с работником, если последний не соответствует занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации (пункт 3 части 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ). Главным условием прекращения трудовых отношений по данному основанию является подтверждение факта несоответствия результатами аттестации.

Трудовой кодекс РФ требует включать в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации, если проведение аттестации может послужить основанием для увольнения работников (часть 3 статьи 82 Трудового кодекса РФ), а локальные нормативные акты, определяющие порядок проведения аттестации, должны приниматься с учетом мнения первичной профсоюзной организации (часть 2 статьи 81 Трудового кодекса РФ).

Нормативного правового акта, который определял бы общие правила проведения, сроки, категории работников и иные вопросы, касающиеся аттестации, в настоящее время нет. Отдельные нормативные акты регулируют проведение аттестации только в отношении определенных категорий работников.

Работодатели, работники которых по законодательству не подлежат обязательной аттестации, могут предусмотреть в локальном нормативном акте порядок ее проведения. По мнению Минтруда России, в этот документ можно включить также положение о направлении работников на независимую оценку квалификации в качестве одного из этапов аттестации (Письмо от 18.09.2019 N 14-3/В-742).

При направлении проекта приказа о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении), в его обоснование работодатель обязан предоставить Президиуму следующие документы:

- положение об аттестации и иные локальные нормативные правовые акты медицинской организации, регламентирующие проведение аттестации и принятые с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации;
- включение в состав аттестационной комиссии представителей первичной профсоюзной организации;
- протоколы аттестации;
- доказательства того, что работнику предлагался перевод на другие вакантные должности в данной организации, которые работник может занять с учётом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья.

Порядок дачи согласия Президиума:

1. Поступление от работодателя проекта приказа о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) с обоснованием.
2. Рассмотрение документов на заседании Президиума в течение 7 рабочих дней. При рассмотрении данного вопроса необходимо проверить правильность проведения аттестации, соответствие проведенных процедур установленным требованиям и локальным нормативным актам медицинской организации, а также правомерность принятия таких актов.
3. Оформление постановления Президиума

Примерный образец

(наименование региональной, межрегиональной организации Профсоюза)

**ПРЕЗИДИУМ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

дата _____ город _____ № _____

О согласовании увольнения по пункту 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ
должности _____ (наименование должности по основному месту работы),
заместителя председателя первичной профсоюзной организации _____
(наименование медицинской организации) _____ (фамилия, имя, отчество)

Рассмотрев полномочным составом представленные документы о расторжении трудового договора с _____ (наименование должности по основному месту работы), заместителем председателя первичной профсоюзной организации _____ (наименование медицинской организации) _____ (фамилия, имя, отчество), на основании пункта 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ, Президиум _____ (наименование региональной, межрегиональной организации Профсоюза)

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Документы о расторжении трудового договора с _____ (наименование должности по основному месту работы), _____ (наименование должности по основному месту работы), _____ заместителем председателя первичной профсоюзной организации _____ (наименование медицинской организации) _____ (фамилия, имя, отчество), на основании пункта 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ (обращение от _____ года № _____, проект приказа о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении), копия Положения об аттестации _____ (наименование медицинской организации), утвержденного приказом № _____ от _____, с приложениями (№ ___ «Состав аттестационной комиссии»), протоколы аттестации № _____ от _____ года; предложение о переводе на другие вакантные должности в медицинской организации) предоставлены в установленные трудовым законодательством сроки, в полном объеме и не противоречат требованиям действующего трудового законодательства (статья 81, глава 31 Трудового кодекса РФ), Отраслевого (регионального, межрегионального) соглашения на _____ годы (пункт _____).

2. В соответствии с частью 1 статьи 374 Трудового кодекса РФ дать согласие на принятие работодателем проекта приказа о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) по пункту 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ _____ (фамилия, имя, отчество) - _____ (наименование должности по основному месту работы), _____ заместителем председателя первичной профсоюзной организации _____ (наименование медицинской организации) в связи с соблюдением действующего трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Председатель региональной,
межрегиональной организации Профсоюза _____

(подпись)

(расшифровка подписи)

М.П.

IV. Порядок учета мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа при принятии локальных нормативных актов, связанных с расторжением трудового договора

В соответствии с частью 5 статьи 374 Трудового кодекса РФ руководители (их заместители) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним) могут быть уволены по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ помимо общего порядка увольнения только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

В течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении по основанию, предусмотренному пунктом 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ, соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган (Президиум территориальной (региональной, межрегиональной, местной) организации Профсоюза) рассматривает этот вопрос и представляет в письменной форме работодателю свое мотивированное мнение.

Обращение от имени работодателя пишется в свободной форме, но должно быть зарегистрировано с указанием исходящего номера и даты. Региональная межрегиональная организация Профсоюза, получившая обращение работодателя, также должна зафиксировать его в журнале входящей корреспонденции, присвоив входящий номер и дату поступления.

Примерный образец

Бланк работодателя

05.12.2022 г. исх. № _____

Председателю _____
(наименование региональной, межрегиональной
организации Профсоюза)

(фамилия, имя, отчество)

ОБРАЩЕНИЕ

о даче мотивированного мнения
в соответствии с частью 5 статьи 374 Трудового кодекса РФ

В соответствии с частью 5 статьи 374 Трудового кодекса РФ ГБУЗ «***», в лице _____ (наименование должности, ФИО) направляет Вам проект приказа о расторжении трудового договора с председателем (его заместителем) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы,) _____ (наименование должности по основному месту работы, ФИО), в соответствии с пунктом 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения. Прошу Вас в течение семи рабочих дней дать мотивированное мнение

по данному проекту локального нормативного акта и направить его в письменной форме.

Приложение на _____ листах.

(должность)

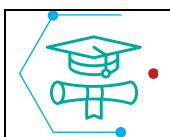
(подпись)

(расшифровка подписи)

Президиум территориальной (региональной, межрегиональной, местной) организации Профсоюза, в реестр которой входит первичная профсоюзная организация, должен рассмотреть обращение работодателя на своем заседании, т.е. коллегиально, с соблюдением кворума.

Заседание Президиума должно быть оформлено постановлением в письменной форме, в котором необходимо указать число избранных в его состав членов, количество присутствующих на заседании членов Президиума и их фамилий (для определения наличия кворума), мнение, к которому пришли на заседании и его обоснование.

Если вышестоящий выборный профсоюзный орган не согласен с решением работодателя, стороны в течение **трех рабочих дней** вправе провести дополнительные консультации по данному вопросу. Результаты переговоров оформляются в виде протокола (часть 8 статьи 374 Трудового кодекса РФ).



Инициатива о проведении дополнительных консультаций, в рамках статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации, может исходить от любой из сторон.

В случае если согласие не достигнуто, работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня получения вышестоящим выборным профсоюзным органом документов вправе принять окончательное решение самостоятельно (часть 9 статьи 374 Трудового кодекса РФ).

Данное решение может быть обжаловано работником или выборным профсоюзным органом, представляющим его интересы, в Государственную инспекцию труда. Ведомство рассматривает жалобу (заявление) в течение десяти рабочих дней со дня ее получения (части 9, 10 статьи 374 Трудового кодекса РФ).

В случае признания увольнения незаконным работодателю выдается обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула (часть 10 статьи 374 Трудового кодекса РФ). Работодатель может обжаловать предписание в суд (часть 11 статьи 374 Трудового кодекса РФ).

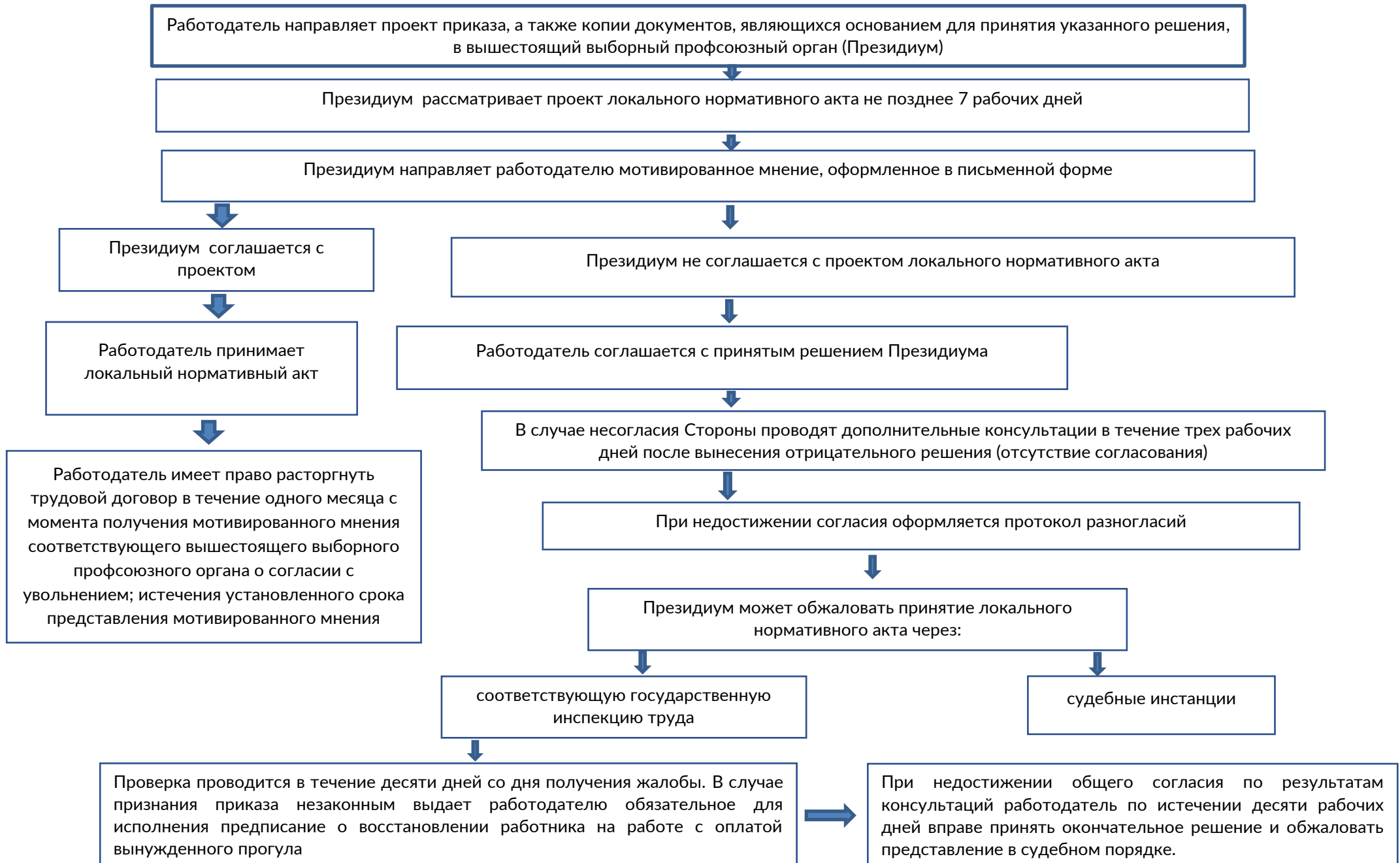
Работодатель вправе уволить руководителя (его заместителя) выборного коллегиального органа профсоюзной организации по основанию, предусмотренному пунктом 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ, в течение одного месяца с момента (части 7, 12 статьи 374 Трудового кодекса РФ):

- получения мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа о согласии с увольнением;
- истечения установленного срока представления мотивированного мнения.

В указанный месячный срок не включаются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность) (ч. 12 ст. 374 ТК РФ).

Соблюдение процедуры увольнения по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ (части 5 - 10 статьи 374 Трудового кодекса РФ) не лишает работника или профсоюзный орган, представляющий его интересы, права обжаловать принятое работодателем решение в суд (часть 11 статьи 374 ТК РФ).

4.1. Схема порядка учета мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа при принятии локального нормативного акта, связанного с расторжением трудового договора, в соответствии с частью 5 статьи 374 Трудового кодекса РФ



4.2. Составление мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа при расторжении трудового договора в соответствии с пунктом 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ.

В соответствии с пунктом 5 части 1 статьи 81 ТК РФ допускается расторжение трудового договора в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. Такое взыскание применяется в том случае, если работник не выполняет или ненадлежаще выполняет возложенные на него трудовые функции (часть 1 статьи 192 Трудового кодекса РФ).

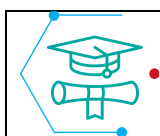
Работника, который уже привлекался к дисциплинарной ответственности (т.е. имеет неснятый выговор или замечание), при повторном нарушении трудовой дисциплины можно уволить за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей. Увольнение возможно независимо от того, каким было первое взыскание, т.е. при повторном нарушении уволить можно как работника, имеющего выговор, так и работника, которому было объявлено замечание.

Неоднократное неисполнение трудовых обязанностей должно быть подтверждено документально зафиксированным совершением повторного проступка (действие или бездействие). В зависимости от того, какое именно нарушение допустил работник, оформляется:

- докладная записка (например, при невыполнении поставленной задачи или при использовании ресурсов работодателя (в личных целях);
- акт (например, при опоздании на работу или при отказе от прохождения медицинского обследования);
- решение комиссии (по результатам расследования факта нанесения ущерба работодателю или факта разглашения конфиденциальной информации);
- указание в табеле рабочего времени фактического времени нахождения работника на работе (при опоздании или раннем уходе).

Перечисленные документы могут подтверждать совершение проступка как по отдельности (например, решение комиссии), так и в совокупности (например, при опоздании сначала, как правило, составляется докладная записка, а затем акт).

Обязанность ознакомить работника с данными документами, Трудовым кодексом РФ не установлена.

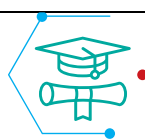


При оспаривании работником применения к нему дисциплинарного взыскания обязанность доказать обстоятельства проступка лежит на работодателе. Именно он должен представить доказательства того, что совершенное работником нарушение, явившееся поводом к увольнению, в действительности имело место и могло являться основанием для расторжения трудового договора и что были соблюдены предусмотренные статьей 193 ТК РФ сроки применения

| |
|--|
| дисциплинарного взыскания (пункт 34 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2). |
|--|

Привлечь работника к дисциплинарной ответственности можно при наличии следующих условий:

- 1) поведение работника должно быть противоправным, т.е. его действия должны реально не соответствовать предписаниям законодательства, обязанностям по трудовому договору или основанным на них распоряжениям работодателя. Нельзя признать дисциплинарным проступком отказ работника от разделения на части ежегодного отпуска, что возможно лишь по соглашению сторон (статья 125 ТК РФ);
- 2) в результате действий работника причиняется ущерб имущественного и (или) организационного характера. Чаще имеет место ущерб организационного характера, когда нарушается порядок, установленный работодателем (прогул, опоздание на работу и др.);
- 3) ущерб, претерпеваемый работодателем, должен являться прямым следствием нарушения работником трудовых обязанностей, и наоборот, причиной наступления ущерба должно быть неправомерное поведение работника, т.е. между проступком работника и возникшим ущербом для его работодателя должна присутствовать причинно-следственная связь;
- 4) действия работника должны быть виновными, т.е. совершены умышленно или по неосторожности. Если в поведении работника отсутствует вина в какой-либо форме, следовательно, имеет место случай, не дающий работодателю оснований для применения к нему дисциплинарного взыскания. Нельзя уволить работника за прогул в связи с опозданием из отпуска вследствие отмены вылета самолетов по метеорологическим или техническим обстоятельствам, подтвержденной в установленном порядке.



При возникновении спора о правомерности увольнения по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ суд исследует доказательства, которыми подтверждается наличие ранее примененных к работнику дисциплинарных взысканий и соблюдение процедуры увольнения. Если работодатель представит доказательства обоснованности увольнения работника, то иск последнего о восстановлении на работе судом будет отклонен. В противном случае (при однократном применении взыскания и нарушении процедуры) прекращение трудового договора по данному основанию признается незаконным, и работник подлежит восстановлению на работе.

При направлении проекта приказа для вынесения мотивированного мнения в его обоснование работодатель обязан предоставить Президиуму следующие документы:

- копии докладных записок о фактах и обстоятельствах совершения работником дисциплинарных проступков;
- копии запросов работодателя о необходимости дать письменные объяснения по факту совершения работником дисциплинарных проступков;
- копии объяснений работника (при наличии);
- копии актов об отказе дать объяснение (при наличии);
- копии документов, подтверждающих факт совершения работником дисциплинарного проступка;
- копии приказов о ранее вынесенных дисциплинарных взысканиях.

Порядок вынесения мотивированного мнения на заседании Президиума:

1. Поступление от работодателя проекта приказа с обоснованием принятого решения.

2. Рассмотрение документов на заседании Президиума в течение 7 рабочих дней. При рассмотрении данного вопроса необходимо проверить соблюдение работодателем процедуры применения дисциплинарного взыскания (статья 193 Трудового кодекса РФ):

- совершение работником дисциплинарного проступка должно быть зафиксировано (как правило, это докладная записка непосредственного руководителя работника);
- получение либо неполучение от работника письменных объяснений в течение двух рабочих дней;
- при неполучении от работника письменных объяснений составление соответствующего акта;
- применение дисциплинарного взыскания не позднее одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников;
- применение за каждый дисциплинарный проступок только одного вида дисциплинарного взыскания;
- учитывались ли при наложении дисциплинарного проступка тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ч. 5 ст. 192 Трудового кодекса РФ).

При рассмотрении проекта приказа об увольнении работника по соответствующему основанию необходимо убедиться в неоднократности совершения работником дисциплинарного проступка.

3. Оформление постановления Президиума.

(наименование региональной, межрегиональной организации Профсоюза)

ПРЕЗИДИУМ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

дата

город

№ _____

О предоставлении мотивированного мнения _____ (наименование региональной, межрегиональной организации Профсоюза) **по проекту приказа об увольнении по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ председателя первичной профсоюзной организации _____** (наименование медицинской организации) _____ (фамилия, имя, отчество)

В адрес _____ (наименование региональной, межрегиональной организации Профсоюза) поступил проект приказа об увольнении по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ председателя первичной профсоюзной организации _____ (наименование медицинской организации) _____ (фамилия, имя, отчество) (обращение № ____ от _____ года (зарегистрировано вх. № ____ от _____ года).

Во исполнение статьи 374 Трудового кодекса РФ Президиум _____ (наименование региональной, межрегиональной организации Профсоюза)

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Представленный _____ (наименование медицинской организации) проект приказа об увольнении по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ председателя первичной профсоюзной организации _____ (наименование медицинской организации) _____ (фамилия, имя, отчество) и приложенные к нему документы не подтверждают правомерность его принятия, не соответствуют требованиям действующего трудового законодательства РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и ухудшает положение работника.

Председатель региональной,
межрегиональной организации Профсоюза _____
(подпись) (расшифровка подписи)

М.П.

к постановлению Президиума _____
 (наименование региональной, межрегиональной организации Профсоюза)
 от _____ года № _____

Мотивированное мнение

_____ (наименование региональной, межрегиональной организации Профсоюза) **по проекту приказа об увольнении по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ председателя первичной профсоюзной организации _____** (наименование медицинской организации) _____ (фамилия, имя, отчество)

В адрес _____ (наименование региональной, межрегиональной организации Профсоюза) поступил проект приказа об увольнении по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ председателя первичной профсоюзной организации _____ (наименование медицинской организации) _____ (фамилия, имя, отчество) и приложенные к нему документы (обращение от _____ года), служебные записки от _____ годы, _____ года, проект приказа «без наименования», объяснительная от _____ года, приказ № _____ от _____ «О вынесении дисциплинарного взыскания в виде выговора»).

По результатам анализа представленных документов выявлено следующее: проект приказа об увольнении по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ председателя первичной профсоюзной организации _____ (наименование медицинской организации) _____ (фамилия, имя, отчество) и приложенные к нему документы не соответствуют требованиям, установленным статьями 192, 193 Трудового кодекса РФ, в части нарушения процедуры наложения дисциплинарного взыскания (отсутствует фиксация проступка, нарушен порядок затребования объяснений с работника, не учтена тяжесть проступка, обстоятельства при которых он был совершен, предшествующее поведение работника, его отношение к труду, неоднократность неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей не подтверждена наличием дисциплинарных взысканий).

На основании изложенного Президиум _____ (наименование региональной, межрегиональной организации Профсоюза) считает невозможным принятие работодателем проекта приказа об увольнении по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ председателя первичной профсоюзной организации _____ (наименование медицинской организации) _____ (фамилия, имя, отчество).

От имени Президиума,
 Председатель региональной,
 межрегиональной организации Профсоюза _____
 _____ (подпись) _____ (расшифровка подписи)

М.П.