

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ
ПРЕЗИДИУМ**

03 октября 2022 года

№ 6-6

**Об утверждении Методического пособия
«Учет мотивированного мнения при
принятии работодателем локальных
нормативных актов»**

В целях оказания практической помощи первичным профсоюзным организациям, а также большим количеством (3154) выявленных нарушений в ходе проведения проверок по итогам реализации проекта Гранта Президента Российской Федерации Правовым Управлением подготовлено Методическое пособие по учету мотивированного мнения при принятии работодателем локальных нормативных актов,

**Президиум Профессионального союза работников здравоохранения
Российской Федерации ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить Методическое пособие «Учет мотивированного мнения при принятии работодателем локальных нормативных актов» (прилагается).
2. Председателям региональных, межрегиональных организаций Профсоюза:
 - 2.1. Довести настоящее Методическое пособие до каждой первичной профсоюзной организации с целью их использования в практической деятельности, а также необходимости осуществления постоянного и действенного контроля за соблюдением работодателями требований норм трудового законодательства в медицинских организациях.
 - 2.2. Провести обучение профкадров и актива первичных профсоюзных организаций по данной теме, используя настоящее Методическое пособие.
3. Отделу делопроизводства и контроля (Лазарева Ю.С.) Организационно-аналитического Управления направить настоящее постановление в региональные, межрегиональные организации Профсоюза.

Председатель Профсоюза



А. И. Домников

Центральный комитет Профессионального союза работников
здравоохранения Российской Федерации

Приложение
к постановлению Президиума Профсоюза
от 03.10.2022 года № 6-6

Методическое пособие

«Учет мотивированного мнения при принятии работодателем локальных нормативных актов»

Автор и составитель: начальник отдела социального партнерства Правового
Управления Суна О.С., главный специалист-правовой инспектор труда ЦК
Профсоюза Царева Н.В.

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

Москва 2022 г.

На основании статьи 5 Трудового кодекса Российской Федерации, трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются не только трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, но и коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами. В этой связи, локальные нормативные акты в сфере трудовых отношений являются частью системы трудового законодательства.

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации Работодатель имеет право принятия локальных нормативных актов в прямой взаимосвязи с обязанностью их соблюдения.

Однако полномочия работодателя по принятию локальных нормативных актов ограничены рядом статей Трудового кодекса Российской Федерации. Ограничения связаны с необходимостью соблюдения процедуры учета мотивированного мнения первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Сторонами социального партнерства через коллективно-договорное регулирование, Отраслевое региональное соглашение процедура учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации может быть расширена и предусмотрена для всех локальных нормативных актов, принимаемых в медицинской организации.

Учет мотивированного мнения при принятии локальных нормативных актов для медицинских работников имеет большое значение, с точки зрения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, поскольку позволяет не допустить снижения уровня гарантий и компенсаций, предоставляемых работнику в рамках трудовых отношений.

Дача мотивированного мнения первичной профсоюзной организацией является одной из основных форм развития социального партнерства на локальном уровне, важным элементом в защите трудовых прав и служит огромным мотивационным фактором как для сохранения, так и для привлечения в Профсоюз работников здравоохранения Российской Федерации.

Методическое пособие разработано с целью оказания практической помощи профсоюзным кадрам и профсоюзному активу в деятельности по защите интересов медицинских работников.

СОДЕРЖАНИЕ

I. Нормативно-правовое регулирование вопроса учета мотивированного мнения при принятии работодателем локальных нормативных актов.

II. Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

Схема порядка учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа при принятии локального нормативного акта в соответствии со ст.372 Трудового кодекса РФ.

III. Составление мотивированного мнения на примерах некоторых локальных нормативных актов.

3.1. Мотивированное мнение при составлении графиков сменности.

3.2. Мотивированное мнение при составлении графика отпусков.

3.3. Мотивированное мнение при принятии решения о применении к работнику дисциплинарного взыскания.

3.4. Мотивированное мнение при утверждении формы расчетного листка.

3.5. Мотивированное мнение при принятии решения о привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

3.6. Мотивированное мнение при установлении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.7. Мотивированное мнение при привлечении к сверхурочной работе.

3.8. Мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов (на примере Положения об оплате труда).

1. Нормативно-правовое регулирование вопроса учета мотивированного мнения при принятии работодателем локальных нормативных актов

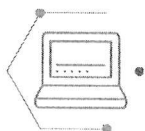
В соответствии со статьей 371 Трудового кодекса Российской Федерации - работодатель принимает решения с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Трудовой кодекс Российской Федерации не раскрывает понятия «мотивированное мнение», но, несмотря на это, широко использует данный термин в правоприменительной практике.

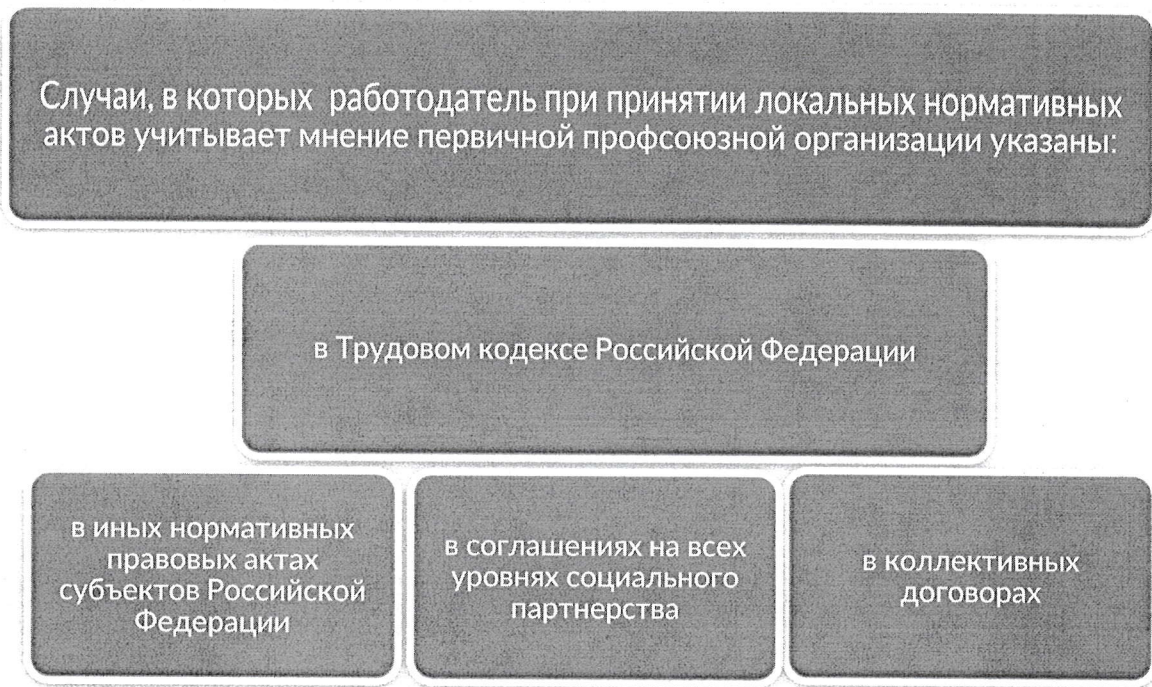
В целях единообразной практики при рассмотрении трудовых споров в судебных инстанциях Верховный суд Российской Федерации, в пп. «в» п. 23 Постановления Пленума Верховного суда Российской Федерации № 2 от 17.03.2004 года «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» дал косвенное определение понятия «мотивированное мнение», подразумевая под ним обоснованную (мотивированную) позицию выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

Права профсоюзов и гарантии их деятельности закреплены в Трудовом кодексе Российской Федерации и в Федеральном законе от 12.01.1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

В ряде вопросов эти документы противоречат друг другу, поэтому согласно статьям 5, 423 Трудового кодекса РФ в случае противоречий между Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права, применяется Трудовой кодекс РФ.



Таким образом, если в Трудовом кодексе Российской Федерации предусмотрено мотивированное мнение профсоюзной организации, а в Законе о профсоюзах речь идет, о согласовании, то действует Трудовой кодекс Российской Федерации. Но если какая-то норма, прописанная в Федеральном законе, в Трудовом кодексе Российской Федерации отсутствует, действует Федеральный закон.



В настоящее время порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов регулируется статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с которой, работодатель обязан перед принятием решения направить проект локального нормативного акта и обоснование к нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников.

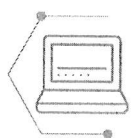
При определении выборного органа первичной профсоюзной организации, представляющей интересы всех или большинства работников данного работодателя, следует руководствоваться статьями 29–31 Трудового кодекса РФ, имея в виду, что этот выборный профсоюзный орган:

- может представлять в данном случае не только работников – членов Профсоюза, но и работников, не являющихся членами Профсоюза, которые уполномочили этот выборный орган первичной профсоюзной организации представлять свои интересы на условиях, установленных данной первичной организацией;
- полномочия выборного органа первичной профсоюзной организации определяются Уставом Профсоюза, «Общим положением о первичной профсоюзной организации Профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации» (ст. 28 Устава Профсоюза).

Одной из гарантий реализации статей Трудового кодекса, касающихся учета мотивированного мнения, является обязательное включение, как в отраслевое региональное соглашение, так и в коллективный договор следующих положений:

- «Первичная профсоюзная организация, в лице ее профсоюзного комитета, является единственным полномочным представителем интересов работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем»;

- «Работодатель обязан запрашивать учет мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации независимо от того объединяет ли данная первичная профсоюзная организация более половины работников данного работодателя».



В Трудовом кодексе РФ не раскрывается понятие «локальный нормативный акт». Вместе с тем, исходя из его норм, локальный нормативный акт - документ, содержащий нормы трудового права, который принимается работодателем в пределах его компетенции в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

Принятие работодателем локальных нормативных актов, по сути, означает конкретизацию норм, закрепленных в трудовом законодательстве, с учетом особенностей и условий труда работников у конкретного работодателя, а также повышение гарантий и компенсаций, предоставляемых работникам по сравнению с действующим трудовым законодательством.

Случаи, предусмотренные в Трудовом кодексе Российской Федерации, при наступлении которых работодатель обязан запросить мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации

№ п/п	Нормы Трудового кодекса РФ	Номера статей Трудового кодекса РФ
1.	При принятии локальных нормативных актов	ч. 2 ст. 8 ТК РФ

2.	Введение (отмена) неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев в случае возникновения угрозы массового увольнения работников	ч. 5, 7 ст. 74 ТК РФ
3.	При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудового договора с работниками	ч. 1 п. 2 ст. 81 ТК РФ
4.	При принятии решения об увольнении по несоответствию работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации	ч. 1 п. 3 ст. 81 ТК РФ
5.	При принятии решения об увольнении за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание	ч. 1 п. 3 ст. 81 ТК РФ
6.	При привлечении к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ	ч. 4 ст. 99 ТК РФ
7.	При установлении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем, который устанавливается коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом	ст. 101 ТК РФ
8.	При составлении графиков сменности	ч. 3 ст. 103 ТК РФ
9.	При принятии локального нормативного акта о разделении рабочего дня на части	ст. 105 ТК РФ
10.	При определении размера и порядка выплаты работникам (за исключением работников, получающих оклад или должностной оклад) за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, дополнительного вознаграждения	ч. 3 ст. 112 ТК РФ
11.	При привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ	ч. 5 ст. 113 ТК РФ
12.	При установлении порядка и условий предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска за счет средств работодателя, которые определяются коллективным договором или локальным нормативным актом	ч. 2 ст. 116 ТК РФ
13.	При установлении очередности предоставления оплачиваемых отпусков, которая определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года	ч. 1 ст. 123 ТК РФ

14.	При принятии локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда	ч. 4 ст. 135 ТК РФ
15.	При утверждении работодателем формы расчетного листка	ч. 2 ст. 136 ТК РФ
16.	При установлении иных периодов для расчета средней заработной платы, не предусмотренной нормами Трудового кодекса РФ, если это не ухудшает положение работников	ч. 6 ст. 139 ТК РФ
17.	При установлении новых условий оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений	ст. 144 ТК РФ
18.	При установлении оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	ч. 3 ст. 147 ТК РФ
19.	При установлении конкретных размеров оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день	ч. 2 ст. 153 ТК РФ
20.	При установлении конкретных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время	ч. 3 ст. 154 ТК РФ
21.	При применении систем нормирования труда	ст. 159 ТК РФ
22.	При принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда	ч. 1 ст. 162 ТК РФ
23.	При угрозе массовых увольнений	ч. 4 ст. 180 ТК РФ
24.	При утверждении Правил внутреннего трудового распорядка	ч. 1 ст. 190 ТК РФ
25.	При вынесении дисциплинарного взыскания	ч. 3 ст. 193 ТК РФ
26.	При утверждении нормы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации	ч. 3 ст. 196 ТК РФ
27.	При разработке и утверждении локальных нормативных актов по охране труда	214 ТК РФ
28.	При разработке плана мероприятий по устранению оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда	214 ¹ ТК РФ
29.	При установлении норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов при	ч. 2 ст. 221 ТК РФ

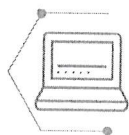
	наличии финансовых средств	
30.	При установлении размера, условий и порядка компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	ч. 8 ст. 325 ТК РФ
31.	Определение размера, условий и порядка компенсации расходов, связанных с переездом лицам, заключившим трудовые договоры о работе у других работодателей, и работникам данных работодателей	ч. 5 ст. 326 ТК РФ

В ряде случаев Трудовым кодексом РФ предусматривается *участие* соответствующего представительного органа работников при решении целого комплекса социально-трудовых вопросов, в частности:

№ п/п	Нормы Трудового кодекса РФ	Номера статей Трудового кодекса РФ
1.	При досрочном снятии дисциплинарного взыскания на основании ходатайства представительного органа работников	ч. 2 ст. 194 ТК РФ
2.	При применении мер дисциплинарного воздействия к руководителям организаций и структурных подразделений организаций на основании заявления представительного органа работников	ст. 195 ТК РФ
3.	При создании по инициативе представительного органа работников комитета (комиссии) по охране труда	ст. 224 ТК РФ
4.	При выработке мер по защите персональных данных	п. 10 ст. 86 ТК РФ

II. Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права

В соответствии с частью 1 статьи 372 Трудового кодекса РФ, работодатель должен направить проект принимаемого локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющей интересы всех или большинства работников.



Данная формулировка позволяет первичной профсоюзной организации, объединяющей более половины работников (более 50% охвата) выступать единственным полномочным представителем работников при рассмотрении вопросов, связанных с трудовыми отношениями.

При выявлении в локальных нормативных актах норм, ухудшающих 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 установленного статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации порядка учета мнения представительного органа работников, **нормы не подлежат применению.**

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

Примерный образец

05.12.2022 г. исх. № _____

в Профсоюзный комитет

ППО ГБУЗ «***»

ОБРАЩЕНИЕ

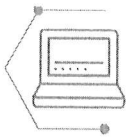
о даче мотивированного мнения выборного профсоюзного органа

в соответствии со статьей 372 Трудового кодекса РФ

В соответствии со ст. 123 Трудового кодекса РФ ГБУЗ «***», в лице должность, ФИО направляет проект графика отпусков работников ГБУЗ «***» на 2022 год. Прошу в течение пяти дней направить в письменной форме ваше мотивированное мнение по данному проекту локального нормативного акта.

Приложение на _____ листах.

_____ (Расшифровка подписи)
(должность) (подпись)

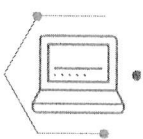
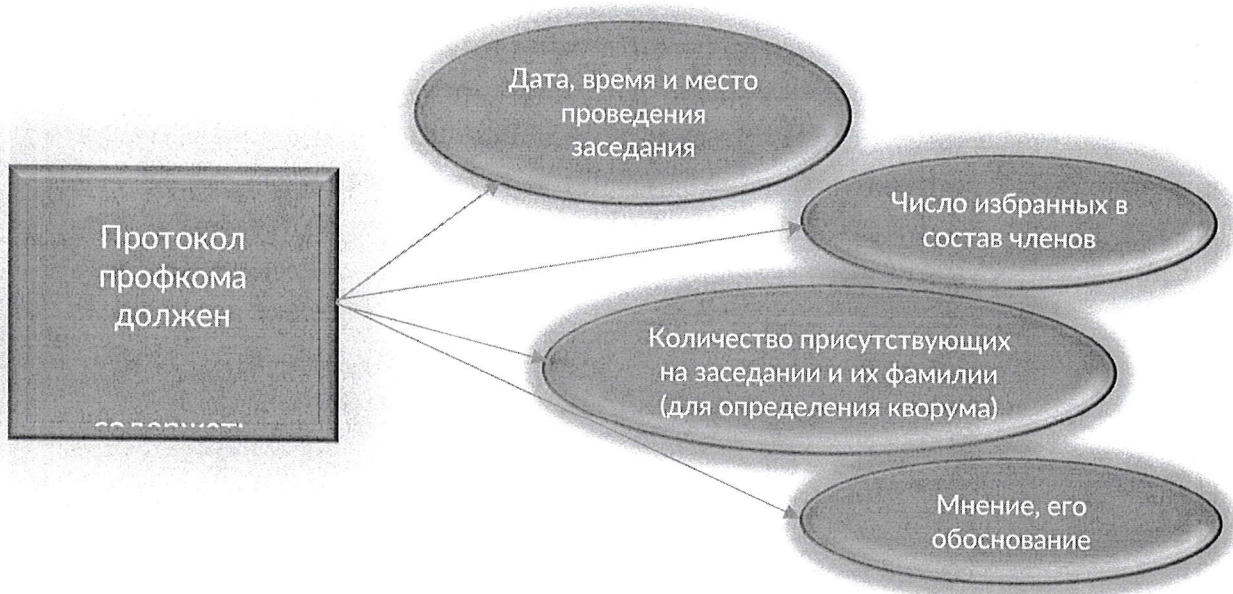


В соответствии с частью 2 статьи 372 Трудового кодекса РФ выборный орган ППО (профсоюзный комитет) не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

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 (представители 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.

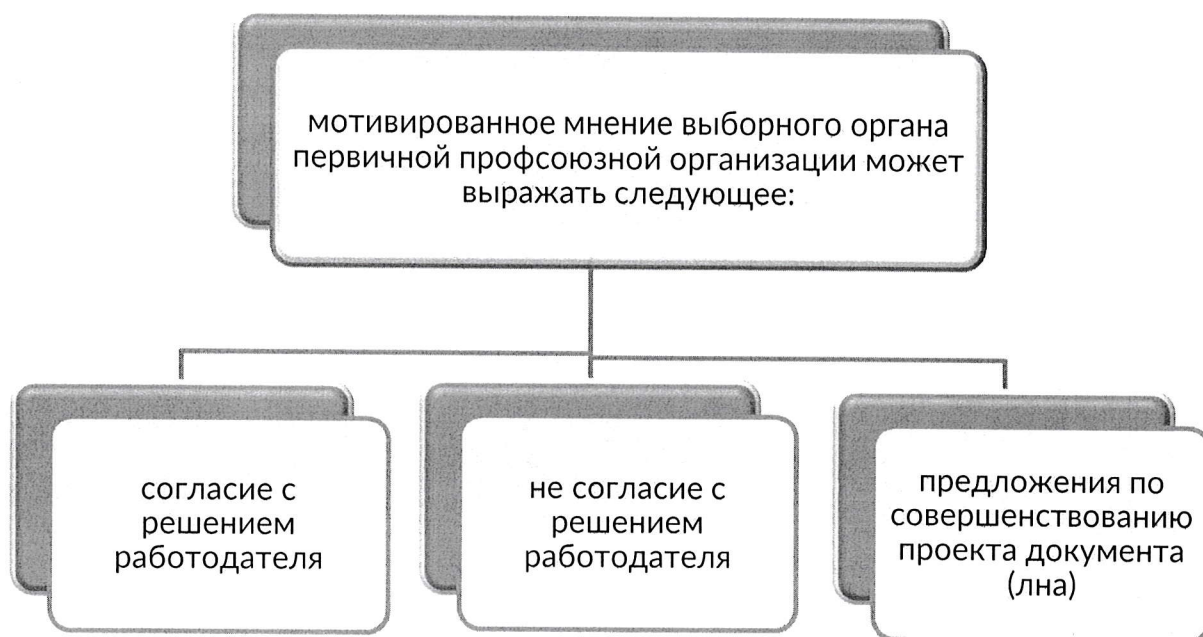
До заседания профсоюзного комитета председатель, члены профсоюзного комитета также могут обратиться к работодателю с предложением о проведении переговоров (консультаций) по поводу предстоящего решения.

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.



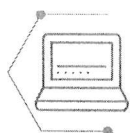
В соответствии с пунктом 1.4 статьи 32 Устава Профсоюза - председатель первичной профсоюзной организации подписывает принятые постановления, резолюции, ходатайства..., а также протоколы заседаний, на которых он председательствовал. Профсоюзный комитет должен направить работодателю мотивированное мнение по проекту в письменном виде.

В соответствии с Трудовым кодексом РФ можно выделить следующие варианты решения, принимаемого профсоюзным комитетом при рассмотрении проектов локального нормативного акта:



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 372 Трудового кодекса РФ в случае, если мотивированное мнение профсоюзного комитета не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо **обязан** в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профсоюзным комитетом в целях достижения взаимоприемлемого решения.



Инициатива о проведении дополнительных консультаций, в рамках статьи 372 Трудового кодекса Российской Федерации, исходит от работодателя.

05.12.2022 г. исх. № _____

в Профсоюзный комитет
ППО ГБУЗ «***»

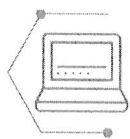
**Предложение о проведении дополнительных консультаций
в соответствии со статьей 372 Трудового кодекса
Российской Федерации**

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

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

Конкретную дату и время проведения консультаций прошу сообщить
_____ (ф.и.о. должность работника).

Руководитель организации _____ (подпись, ФИО)



Дополнительные консультации проводятся с выборным органом
первичной профсоюзной организации (профсоюзным комитетом).
Недопустимо привлечение к дополнительным консультациям
только председателя первичной профсоюзной организации.

Трудовой кодекс РФ не оговаривает, каким образом проводятся
дополнительные консультации, в связи с чем, стороны должны
самостоятельно определить такой порядок. Считаем необходимым
проведение дополнительных консультаций оформлять протоколом.

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.

В соответствии с частью 4 статьи 372 Трудового кодекса РФ при
недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом,

после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. Выборный орган первичной профсоюзной организации также вправе начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном главой 61 Трудового кодекса РФ.

Часть 5 статьи 372 Трудового кодекса РФ определяет процедурные особенности рассмотрения жалобы (заявления) выборного профсоюзного органа, поданной в орган государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде. Государственная инспекция труда обязана провести проверку правомерности принятия локального нормативного акта в течение одного месяца со дня получения жалобы (заявления). Если в ходе проверки будут выявлены факты нарушения законодательства, должностное лицо государственной инспекции труда обязано выдать работодателю предписание об отмене локального нормативного акта. Данное предписание обязательно для исполнения.

Примерный образец

Протокол разногласий к проекту

(наименование локального нормативного акта)

ГБУЗ «***» в лице _____ (Ф.И.О., должность), действующего на основании Устава и профсоюзный комитет ГБУЗ «***» в лице председателя _____ (Ф.И.О.), действующего на основании Устава Профсоюза, «___»_____20__г. составили настоящий протокол разногласий к проекту

(наименование локального нормативного акта)

Разногласие(я) по проекту заключается в следующем:

№ п/п	Номер пункта проекта документа	Редакция (позиция) работодателя	Редакция (позиция) профсоюзного комитета

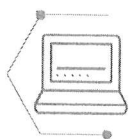
Представитель работодателя
_____ (подпись. Ф.И.О.)

Председатель профкома
_____ (подпись. Ф.И.О.)

«___» _____ 20__ г.

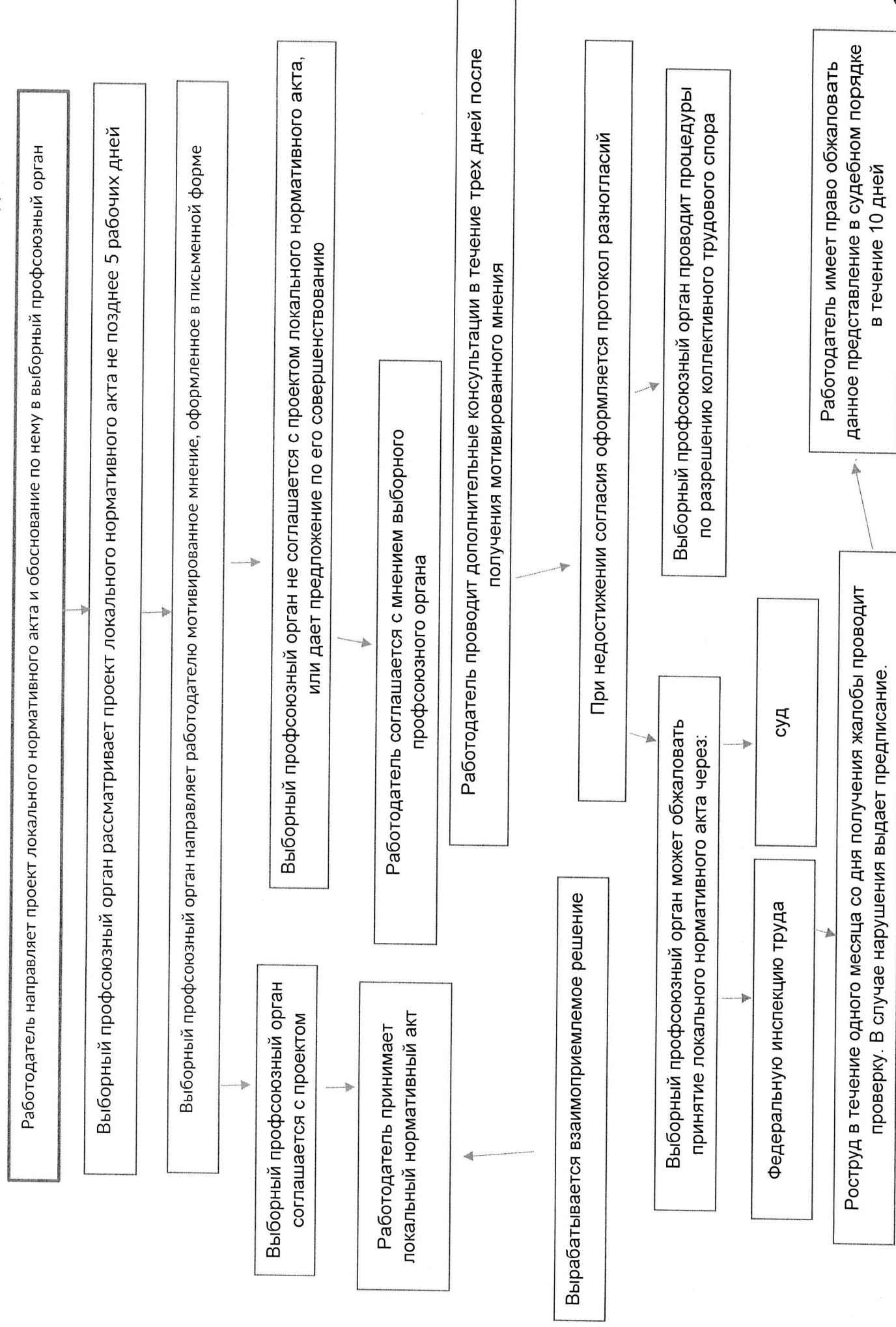
«___» _____ 20__ г.

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



Исходя из абзаца 10 части 2 статьи 22 Трудового кодекса РФ, требование ознакомить сотрудника с локальным нормативным актом является обязанностью работодателя. Более того, согласно норме закона, работодатель обязан ознакомить сотрудников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

Схема порядка учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа при принятии локального нормативного акта (ЛНА) в соответствии со ст.372 Трудового кодекса РФ



III. Примерные образцы оформления мотивированного мнения на примерах некоторых локальных нормативных актов

3.1. Мотивированное мнение при составлении графиков сменности (ч.3 ст. 103 Трудового кодекса РФ)

При сменном режиме работы составляется график сменности. Форма графика сменности произвольная (нормативной нет), удобно составлять его в виде таблицы.

По мнению Роструда, график сменности должен определять (Доклад с руководством по соблюдению обязательных требований за IV квартал 2021 г.):

- максимальное количество смен;
- продолжительность рабочего времени в течение смены (начало и окончание смены);
- перерывы для отдыха и питания;
- порядок чередования смен;
- ежедневный (междусменный) и еженедельный отдых.

Согласно части 4 статьи 103 Трудового кодекса РФ график сменности доводится до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Соответственно в профсоюзный комитет проект графика сменности должен поступить не позднее, чем за 5 рабочих дней, до даты его утверждения.

Соблюдается следующий порядок вынесения мотивированного мнения:

1. поступление от работодателя обращения и проекта графика сменности;
2. рассмотрение проекта графика сменности на заседании профсоюзного комитета в течение 5 рабочих дней;
3. вынесение мотивированного мнения профсоюзного комитета.

Стоит обратить внимание, что при рассмотрении данного вопроса необходимо учитывать соблюдение работодателем при составлении графика сменности нормы рабочего времени, чередование смен, отсутствие работы в течение двух смен подряд. Междусменный отдых не может быть менее двойной продолжительности отработанного накануне времени, например, продолжительность смены 24 часа, отдых – 48 часов.

В график сменности нельзя включать сверхурочную работу. Также недопустимо заранее без оснований оформлять приказ о привлечении работников к сверхурочной работе.

Выписка из решения профсоюзного комитета оформляется на бланке профсоюзной организации, если первичная профсоюзная организация является юридическим лицом.

Примерный образец

***** организация Профсоюза работников здравоохранения РФ
Первичная профсоюзная организация

(наименование учреждения здравоохранения)

Дата
номер

город

исходящий

Главному врачу ГБУЗ «****»

(фамилия, имя, отчество)

ВЫПИСКА ИЗ РЕШЕНИЯ

профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации ГБУЗ «***»
о мотивированном мнении по вопросу принятия работодателем
проекта графика сменности

Профсоюзный комитет рассмотрел полномочным составом обращение работодателя № __ от «__» _____ 20__г. по проекту графика сменности 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 соглашений при подготовке проекта графика сменности и утверждено следующее мотивированное мнение:

МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Представленный работодателем проект графика сменности подтверждает (не подтверждает) правомерность его принятия.

Проект графика сменности соответствует (не соответствует) требованиям, установленным статьей 103 Трудового кодекса РФ, пунктам (статьям) соглашения, Коллективного договора (если в коллективном договоре установлен порядок составления и утверждения графика сменности), пунктам (статьям) Правил внутреннего трудового распорядка (если в ПВТР установлен порядок составления и утверждения графика сменности) не ухудшает (ухудшает) положение работников.

(иные замечания и дополнения к проекту по содержанию, срокам введения, предлагаемым изменениям, и т.д.)

На основании изложенного считаем возможным (невозможным) принятие работодателем проекта графика сменности.

Председатель ППО

(подпись)

(расшифровка подписи)

Мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации
ГБУЗ «***» от «___» _____ 20__ г. получено

----- «___» _____ 20__ г.
(ФИО представителя работодателя) (подпись)

3.2. Мотивированное мнение при составлении графика отпусков (ч. 1 ст. 123 Трудового кодекса РФ)

График отпусков утверждается работодателем ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Соответственно в профсоюзный комитет проект графика сменности должен поступить не позднее, чем за 5 рабочих дней, до даты его утверждения.

В форме графика отпусков предусмотрено указание на учет мотивированного мнения первичной профсоюзной организации. Кроме того, необходимо указать дату и номер протокола заседания профсоюзного комитета: