

Мотивированное мнение

первичной профсоюзной организации учтено.

Протокол заседания профсоюзного комитета ГБУЗ «***»

от _____ № _____

Соблюдается следующий порядок вынесения мотивированного мнения:

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

При рассмотрении данного вопроса необходимо учитывать соблюдение работодателем приоритета в предоставлении отпуска отдельным категориям работников: (одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет (ст. 262.1 ТК РФ); не достигшим 18 летнего возраста (ст. 267 ТК РФ); совместителям (ст. 286 ТК РФ); мужьям женщин, которые находятся в отпуске по беременности и родам (ст. 123 ТК РФ); усыновителям одного ребенка или детей не старше трехмесячного возраста (ст. 122 ТК РФ); женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него (ст. 260 ТК РФ); лицам, награжденным нагрудным знаком "Почетный донор России" (ст. 23 ФЗ «О донорстве крови и ее компонентов»); сотрудникам (женам и мужьям военнослужащих) (ст. 11 ФЗ «О статусе военнослужащих»); педагогическим работникам (ст. 334 ТК РФ)), установление продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска не менее 14 календарных дней (при разделении отпуска на части, хотя бы одной из его части (ст. 125 ТК РФ)), предоставление отпуска за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (при наличии), при ненормированном рабочем дне (при наличии)), предоставление отпуска в полном объеме за календарный год, соблюдение принципа взаимозаменяемости.

***** 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 отпусков

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

МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Представленный работодателем проект графика отпусков на ___ год подтверждает (не подтверждает) правомерность его принятия.

Проект графика отпусков на 20__ год соответствует (не соответствует) требованиям, установленным статьями 15, 116, 119, 121, 122, 123 (и прочие) Трудового кодекса РФ, разделом ___ Соглашения, пунктам (статьям) Коллективного договора (если в коллективном договоре установлен порядок

предоставления отпусков работникам), пунктам (статьям) Правил внутреннего трудового распорядка (если в ПВТР установлен порядок предоставления отпусков работникам) 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 отпусков.

Председатель ППО

(подпись)

(расшифровка подписи)

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

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

3.3. Мотивированное мнение при принятии решения о применении к работнику дисциплинарного взыскания (ч.3 ст.193 Трудового кодекса РФ)

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

К дисциплинарной ответственности работник может быть привлечен лишь в случае совершения им дисциплинарного проступка, под которым понимается виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником трудовых обязанностей.

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 (см. ст. 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.

Работодатель обязан предоставить профсоюзному комитету:

- копию докладной записки о факте и обстоятельствах совершения работником дисциплинарного проступка;

- копию запроса работодателя о необходимости дать письменные объяснения по факту совершения работником дисциплинарного проступка;

- копию объяснения работника (при наличии);

- копию акта об отказе дать объяснение (при наличии);

- копии документов, подтверждающих факт совершения работником дисциплинарного проступка.

В случае увольнения дополнительно необходимо представить документы о ранее вынесенных дисциплинарных взысканиях.

Порядок вынесения мотивированного мнения:

1. Поступление от работодателя документов.

2. Рассмотрение документов на заседании профсоюзного комитета в течение 5 рабочих дней, а при расторжении трудового договора в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание – в течение 7 рабочих дней.

При рассмотрении данного вопроса необходимо проверить соблюдение работодателем процедуры применения дисциплинарного взыскания (ст. 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.

4. Вынесение мотивированного мнения профсоюзного комитета.

Примерный образец

***** организация Профсоюза работников здравоохранения РФ
Первичная профсоюзная организация ГБУЗ «***»

Дата

город

№ _____

Главному врачу ГБУЗ «****»

(фамилия, имя, отчество)

ВЫПИСКА ИЗ РЕШЕНИЯ

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

проекта приказа о применении к работнику дисциплинарного взыскания в виде

Профсоюзный комитет рассмотрел полномочным составом обращение работодателя № __ от «___» _____ 20__г. по проекту приказа о применении к работнику дисциплинарного взыскания в виде _____ и копии документов, подтверждающие законность его издания работодателем:

(перечисляются документы, служащие основанием для 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 соглашений при подготовке проекта приказа о применении к работнику дисциплинарного взыскания в виде _____ и утверждено следующее мотивированное мнение:

МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Представленный работодателем проект приказа о применении к работнику дисциплинарного взыскания в виде _____, и приложенные документы к нему, подтверждают (не подтверждают) правомерность его принятия.

Проект приказа о применении к работнику дисциплинарного взыскания в виде _____ соответствует (не соответствует) требованиям, установленным статьями 192, 193 Трудового кодекса РФ, пунктами (статьями) Коллективного договора (если в КД установлен порядок привлечения работников к дисциплинарной ответственности), пунктам (статьями) Правил внутреннего трудового распорядка (если в ПВТР установлен порядок привлечения 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, предлагаемым изменениям, и т.д.)

На основании изложенного считаем возможным (невозможным) принятие работодателем проекта приказа о применении к работнику дисциплинарного взыскания в виде _____.

Председатель ППО _____

(подпись)

_____ (расшифровка подписи)

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

_____ (ФИО представителя работодателя)

_____ (подпись)

«___» _____ 20__ г.

3.4. Мотивированное мнение при утверждении формы расчетного листка

(ч. 2 ст. 136 Трудового кодекса РФ)

В соответствии с Трудовым кодексом РФ работодатель обязан извещать каждого работника о выплате заработной платы в письменной форме. В форму расчетного листа включается информация:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Соблюдается следующий порядок вынесения мотивированного мнения:

1. поступление от работодателя обращения и проекта формы расчетного листа;

2. рассмотрение документов на заседании профсоюзного комитета в течение 5 рабочих дней;

3. вынесение мотивированного мнения профсоюзного комитета.

При рассмотрении данного вопроса необходимо учитывать отражение в форме расчетного листа всех составных частей заработной платы (базовый оклад, стимулирующие выплаты, размер доплаты за совмещение должностей, расширение зоны обслуживания, исполнение обязанностей отсутствующего работника, компенсационные выплаты, премии, базовый оклад и размер повышающей надбавки к должностному окладу (окладу) за квалификационную категорию, которые образуют новый должностной

оклад, который учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, условия, размеры произведенных удержаний и т.д.).

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 формы расчетного листка

Профсоюзный комитет рассмотрел полномочным составом обращение работодателя № __ от «__» _____ 20__г. по проекту формы расчетного листка 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 формы расчетного листка и утверждено следующее мотивированное мнение:

МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Представленный работодателем проект формы расчетного листка подтверждает (не подтверждает) правомерность его принятия.

Проект формы расчетного листка соответствует (не соответствует) требованиям, установленным статьей 136 Трудового кодекса РФ, в форме расчетного листка установлены (не установлены) все составные части заработной платы, 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 формы расчетного листка.

Председатель ППО _____

(подпись)

(расшифровка подписи)

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

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

3.5. Мотивированное мнение при принятии решения о привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ч.5 ст.115 Трудового кодекса РФ)

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном законодательством порядке. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Категорически запрещено привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни следующих работников:

1) в возрасте до 18 лет (ст. 268 Трудового кодекса РФ);

2) беременных женщин (ч. 1 ст. 259 Трудового кодекса РФ). !

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Работодатель обязан предоставить профсоюзному комитету:

- копии согласий работников на привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Порядок вынесения мотивированного мнения:

1. Поступление от работодателя проекта приказа о привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

2. Рассмотрение проекта приказа о привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в течение 5 рабочих дней.

При рассмотрении данного вопроса необходимо учитывать обоснованность привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (как правило, необходимость привлечения к работе указывается в преамбуле приказа), издание работодателем письменного распоряжения, соблюдение гарантий отдельных категорий работников (инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет), наличие письменного согласия работника.

4. Вынесение мотивированного мнения профсоюзного комитета.

Примерный образец

***** организация Профсоюза работников здравоохранения РФ
Первичная профсоюзная организация ГБУЗ «***»

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 приказа о привлечении работников к работе в выходные и нерабочие
праздничные дни

Профсоюзный комитет рассмотрел полномочным составом обращение работодателя № __ от «__» _____ 20__г. по проекту приказа о привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни 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 приказа о привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни и утверждено следующее мотивированное мнение:

МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Представленный работодателем проект приказа о привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни подтверждает (не подтверждает) правомерность его принятия.

Проект приказа о привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни соответствует (не соответствует) требованиям, установленным статьями 113, 259, 268 Трудового кодекса РФ, пунктами (статьями) Коллективного договора (если в КД установлен порядок привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни), пунктами (статьями) Правил внутреннего трудового распорядка (если в ПВТР установлен порядок привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни), 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 приказа о привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Председатель ППО

(подпись)

(расшифровка подписи)

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

(ФИО представителя работодателя)

(подпись)

«___» _____ 20__ г.

3.6. Мотивированное мнение при установлении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ч. 1 ст. 101 Трудового кодекса РФ)

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем работодатель вправе определить самостоятельно, зафиксировав его в коллективном договоре, соглашении, локальном нормативном акте.

Несмотря на то, что Трудовым кодексом РФ прямо не предусмотрены иные ограничения по применению ненормированного рабочего дня, не рекомендуется устанавливать такой режим работы следующим лицам - работникам, которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

- работники в возрасте до восемнадцати лет;
- работники, являющиеся инвалидами I или II группы;
- работники, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда.

Ненормированный рабочий день — это особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Особенностью данного режима является такой характер работы, который по не зависящим от работника причинам зачастую не позволяет выполнять определенные трудовые функции в рабочее время (например, установление ненормированного рабочего дня главной медицинской сестре детской больницы позволит привлекать ее к работе после окончания рабочего дня, если в это время поступили дети на лечение и необходимо распределить их по отделениям; установление данного режима работы юристу позволит привлекать его к участию в судебных заседаниях, начало или окончание которых может быть за пределами рабочего времени).

Привлекать к работе работника, которому установлен ненормированный рабочий день, можно как до начала рабочего дня, так и после его окончания (письмо Роструда от 07.06.2008 № 1316-6-1, письмо Минтруда России от 29.10.2018 г. № 14-2/ООГ-8616). При этом не требуется каждый раз получать согласие работника на привлечение его к работе в данном режиме. Необходимо помнить, что при таком режиме работник во всяком случае обязан приходить на работу к началу рабочего дня, как и остальные, а уходить с работы - не раньше окончания рабочего дня. Иными словами, на него распространяется правило, предусмотренное в правилах внутреннего

трудового распорядка и трудовом договоре, о времени начала и окончания рабочего дня так же, как и на остальных работников.

Систематическое привлечение работника к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени может рассматриваться органами, осуществляющими надзор и контроль, и судебными органами как сверхурочная работа, за которую положена соответствующая компенсация.

Если работнику установлен ненормированный рабочий день, то работа сверх установленной продолжительности рабочего времени в таблице учета рабочего времени не отражается.

Но, поскольку ч. 4 ст. 91 Трудового кодекса РФ определяет, что работодатель обязан вести учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником, работодатель может составить документ для фиксации времени привлечения работника с ненормированным рабочим днем к работе сверх установленной продолжительности рабочего времени.

Если работник по собственной инициативе (без приказа работодателя) продолжает выполнение трудовой функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, такая работа не считается выполненной в режиме ненормированного рабочего времени.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или ПВТР. При этом продолжительность данного отпуска не может составлять менее трех календарных дней (ст. 119 Трудового кодекса РФ).

Порядок вынесения мотивированного мнения:

1. Поступление от работодателя проекта локального нормативного акта, устанавливающего перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (правила внутреннего трудового распорядка, соглашение и др.).

2. Рассмотрение проекта локального нормативного акта, устанавливающего перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем в течение 5 рабочих дней.

При рассмотрении данного вопроса необходимо учитывать установление работодателем дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью не менее трех календарных дней.

3. Вынесение мотивированного мнения профсоюзного комитета.

***** организация Профсоюза работников здравоохранения РФ

Первичная профсоюзная организация ГБУЗ «***»

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 локального нормативного акта, устанавливающего перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем

Профсоюзный комитет рассмотрел полномочным составом обращение работодателя № __ от «__» _____ 20__г. по проекту локального нормативного акта, устанавливающего перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем 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 локального нормативного акта, устанавливающего перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и утверждено следующее мотивированное мнение:

МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Представленный работодателем проект приказа по проекту локального нормативного акта, устанавливающего перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, подтверждает (не подтверждает) правомерность его принятия.

Проект локального нормативного акта, устанавливающего перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем соответствует (не соответствует) требованиям, установленным статьями 101, 119 Трудового кодекса РФ, пунктами (статьями) Коллективного договора (если в КД установлено условие о работе в режиме ненормированного рабочего дня), пунктами (статьями)

Правил внутреннего трудового распорядка (если в ПВТР установлено условие о работе в режиме ненормированного рабочего дня порядок), 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 локального нормативного акта, устанавливающего перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем

Председатель ППО

(подпись)

(расшифровка подписи)

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

(ФИО представителя работодателя)

(подпись)

«___» _____ 20__ г.

3.7. Мотивированное мнение при принятии решения о привлечении работников к сверхурочной работе (ч. 4 ст. 99 Трудового кодекса РФ)

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан вести учет времени, отработанного сверхурочно. Время, отработанное работником сверхурочно, должно отражаться в таблице учета рабочего времени.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе следующих категорий работников:

- а) беременных женщин;
- б) лиц в возрасте до 18 лет;
- в) работников в период действия ученического договора (ч. 3 ст. 203 Трудового кодекса РФ);
- г) иных работников (как правило, ограничения устанавливаются в связи с медицинскими противопоказаниями).

При привлечении к сверхурочной работе определенных категорий работников работодатель должен:

- получить письменное согласие работника;
- убедиться в отсутствии медицинских противопоказаний;

- ознакомить работников под подпись с правом отказаться от выполнения сверхурочной работы.

К таким работникам относятся (ч. 5 ст. 99, ст. ст. 259, 264 Трудового кодекса РФ):

- инвалиды;
- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет;
- работники, имеющие детей-инвалидов;
- работники, осуществляющие уход за больными членами семей в соответствии с медицинским заключением;
- опекуны (попечители) несовершеннолетних.

Работника с его письменного согласия можно привлечь к сверхурочной работе в следующих случаях:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- при временных работах по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для многих работников;
- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва.

Работник может быть привлечен к сверхурочной работе без его согласия в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- при выполнении общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;
- при осуществлении работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих

под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Для привлечения к работе по указанным основаниям учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и согласия работников не требуется, поскольку данные обстоятельства являются чрезвычайными, а не нормой.

Работодатель обязан предоставить профсоюзному комитету:

- копии согласий работников на привлечении к сверхурочной работе.

Порядок вынесения мотивированного мнения:

1. Поступление от работодателя проекта приказа о привлечении работников к сверхурочной работе.

2. Рассмотрение проекта приказа о привлечении работников к сверхурочной работе в течение 5 рабочих дней.

При рассмотрении данного вопроса необходимо учитывать обоснованность привлечения работников к сверхурочной работе (как правило, необходимость привлечения к сверхурочной работе указывается в преамбуле приказа), издание работодателем письменного распоряжения, соблюдение гарантий отдельных категорий работников (инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет и др.), наличие письменного согласия работника, установление работодателем соответствующих выплат работникам.

3. Вынесение мотивированного мнения профсоюзного комитета.

Примерный образец

***** организация Профсоюза работников здравоохранения РФ

Первичная профсоюзная организация ГБУЗ «***»

дата
номер

город

исходящий

Главному врачу ГБУЗ «****»

(фамилия, имя,

отчество)

**ВЫПИСКА ИЗ РЕШЕНИЯ
профсоюзного комитета ППО**

(наименование учреждения здравоохранения)

**о мотивированном мнении по вопросу принятия работодателем
проекта приказа о привлечении работников к сверхурочной работе**

Профсоюзный комитет рассмотрел полномочным составом обращение работодателя №_____ от «___» _____ 20__ г. по проекту приказа о привлечении работников к сверхурочной работе 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 приказа о привлечении работников к сверхурочной работе и утверждено следующее мотивированное мнение:

МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Представленный работодателем проект приказа о привлечении работников к сверхурочной работе подтверждает (не подтверждает) правомерность его принятия.

Проект приказа о привлечении работников к сверхурочной работе соответствует (не соответствует) требованиям, установленным статьями 99, 149, 152, 203, 259, 264, 268 Трудового кодекса РФ, пунктами (статьями) коллективного договора (если в коллективном договоре установлен порядок привлечения работников к сверхурочной работе), пунктами (статьями) Правил внутреннего трудового распорядка (если в ПВТР установлен порядок привлечения работников к сверхурочной работе), 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 приказа о привлечении работников к сверхурочной работе.

Председатель ППО _____

подписи)

(подпись)

(расшифровка

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

(ФИО представителя работодателя)

«___» _____ 20__ г.
(подпись)

3.8. Мотивированное мнение при принятии работодателем локальных нормативных правовых актов (на примере Положения об оплате труда) (ч. 4 ст. 135 Трудового кодекса РФ)

Согласно части 4 статьи 135 Трудового кодекса РФ локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Порядок вынесения мотивированного мнения:

1. Поступление от работодателя проекта Положения об оплате труда работников.

2. Рассмотрение проекта Положения об оплате труда работников в течение 5 рабочих дней.

При рассмотрении данного вопроса необходимо учитывать соблюдение работодателем норм, содержащихся в статьях 134 (Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы), 135 (Установление заработной платы), 136 (Порядок, место и сроки выплаты заработной платы), 137 (Ограничение удержаний из заработной платы), 138 (Ограничение размера удержаний из заработной платы), 139 (Исчисление средней заработной платы) Трудового кодекса РФ, соблюдение работодателем положений Отраслевого соглашения, положений об оплате труда, принятых на уровне органов управления здравоохранения субъекта Российской Федерации, установления порядка стимулирующих выплат, компенсационных выплат.

3. Вынесение мотивированного мнения профсоюзного комитета.

Примерный образец

***** организация Профсоюза работников здравоохранения РФ

Первичная профсоюзная организация ГБУЗ «***»

дата
номер

город

исходящий

Главному врачу ГБУЗ «***»

отчество

(фамилия, имя,

**ВЫПИСКА ИЗ РЕШЕНИЯ
профсоюзного комитета ППО**

(наименование учреждения здравоохранения)

**о мотивированном мнении по вопросу принятия работодателем
проекта Положения об оплате труда работников**

Профсоюзный комитет рассмотрел полномочным составом обращение работодателя №_____ от «___» _____ 20__ г. по проекту Положения об оплате труда работников 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 Положения об оплате труда работников и утверждено следующее мотивированное мнение:

МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Представленный работодателем проект Положения об оплате труда работников подтверждает (не подтверждает) правомерность его принятия.

Проект Положения об оплате труда работников соответствует (не соответствует) требованиям, установленным статьями 134-139 Трудового кодекса РФ, пунктами (статьями) Отраслевого соглашения, коллективного договора (если в коллективном договоре установлено условие об оплате труда работников), 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 Положения об оплате труда работников.

Председатель ППО _____

(подпись)

(расшифровка подписи)

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

(ФИО представителя работодателя)

«___» _____ 20__ г.
(подпись)

