

МЕЖРЕГИОНАЛЬНЫЙ
УЧЕБНЫЙ ЦЕНТР ПРОФСОЮЗОВ
КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ



УЧЕТ МОТИВИРОВАННОГО МНЕНИЯ ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА

Учебно-методическое пособие

Курган
2016

В учебно-методическом пособии содержится учебный материал, раскрывающий правовой механизм учета работодателем мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации, а также методические рекомендации по подготовке, утверждению и реализации такого мнения.

Прилагаются процессуальные документы по данной теме.

Учебно-методическое пособие предназначено слушателям различных программ Межрегионального Учебного центра профсоюзов и широкому кругу профсоюзного актива.

Попов В.В. Учет мотивированного мнения выборного профсоюзного органа. Учебно-методическое пособие. Учебный центр профсоюзов.

Курган: 2016 г. 40 с.

Ответственный за выпуск: Роговая В.Г., директор УЦП, к.э.н., профессор

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	4
1. Профсоюзный или иной представительный орган работников?	5
2. Не Кодексом единым	8
3. Учет мнения, согласие или уведомление (сообщение, извещение)	9
4. Коллегиальный или единоличный выборный орган?	14
5. Такие разные мотивы	17
6. Что делать, если в профком поступил запрос его мнения?	19
Заключение	21
Приложения:	
№1 Таблица учета мнения, согласования, уведомления	22
№ 2 Порядок учета мотивированного мнения при принятии ЛНА (ст.372 ТК РФ)	28
№ 3 Порядок учета мотивированного мнения при увольнении по п.п.2-5 ч.1 ст.81 ТК РФ	29
№ 4 Порядок (процедура) получения предварительного согласия вышестоящего профоргана	30
№ 5 Порядок (процедура) учета мотивированного мнения вышестоящего профоргана	31
№6 Запрос работодателем мотивированного мнения	32
№ 7 Протокол заседания профсоюзного комитета	33
№ 8 Мотивированное мнение	35
№ 9 Задания для самостоятельной подготовки мотивированного мнения	36
№ 10 Пошаговый порядок действий выборного органа ППО по ст. 372 ТК РФ	38
№ 11 Пошаговый порядок действий выборного органа ППО по ст. 373 ТК РФ	39
№ 12 Протокол дополнительных консультаций работодателя с профорганом	40

Введение

В Трудовом Кодексе Российской Федерации (далее ТК РФ), действующем в новой редакции, введенной Федеральным законом от 30.06. 2006 г. №90-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями), закреплён самостоятельный правовой институт учета мнения профсоюзных органов.

Институт образован совокупностью правовых норм, сформулированных в разных структурных единицах ТК РФ, но регулирующих особым методом одинаковое правоотношение, возникающее в процессе запроса, утверждения и реализации профсоюзного мнения между различными сторонами.

Наряду с оставшимися в ТК РФ традиционными процедурами согласования с профорганами и уведомления их, новый правовой механизм учета мнения стал еще одной формой участия профсоюзов в принятии решений и актов на всех уровнях от Правительства РФ до работодателя.

Основные нормы, обязывающие работодателя учитывать мнение соответствующего профоргана в случаях, предусмотренных ТК РФ, содержатся в главе 58 (ст.ст. 371-374), посвященной, в целом, защите трудовых прав и законных интересов работников профсоюзами. Поэтому учет их мнения является одним из способов предотвращения нарушений и защиты этих прав и интересов.

Некоторое «смягчение» степени и форм участия профсоюзов в принятии работодателями решений, локальных нормативных актов от согласия до учета мнения вызвал сомнения в эффективности нового правового механизма, не развеянные почти десятилетней практикой его применения.

Одной из целей данного пособия является формирование уверенности у профактива в том, что обязательное и правильное применение, настойчивость в учете профсоюзного мнения обеспечивают действенность и такой формы.

Другой целью является попытка нового методического подхода к учету мнения профсоюзов, как к правовому механизму. Он состоит из нормативных оснований, случаев, юридических фактов, порядка, процедур и других элементов правовой конструкции.

Приведение механизма в действие производится формализованными документами, движущимися между субъектами и являющимися обязательными к рассмотрению и реализации в установленные сроки.

Алгоритм действия сторон и формы документов приведены в приложениях и могут применяться в практике работы профактива.

В учебных целях конструктивные элементы, составляющие в единстве и взаимосвязи правовой механизм учета мнения профсоюзных органов, разделены и рассмотрены в последующем по отдельности.

Но, прежде, необходимо ответить на некоторые, встречающиеся в практике, наиболее принципиальные, однако, недостаточно урегулированные в действующем законодательстве вопросы.

1. Профсоюзный или иной представительный орган работников?

Среди органов, мнение которых обязан учитывать работодатель, согласовывать, уведомлять при принятии решений, локальных нормативных актов, расторжении по своей инициативе трудовых договоров с некоторыми категориями работников или по определенным основаниям, в ТК РФ указываются: профсоюзный орган (ст.371), выборный орган первичной профсоюзной организации (ст.ст.372, 373), соответствующий вышестоящий

профсоюзный орган (ст.374), представительный орган работников (ст.ст. 103, 136 и др.) и даже иной, уполномоченный работниками, орган (ст.212).

Система этих органов, их полномочия, случаи, степени и формы участия в принимаемых работодателем решениях, актах сведены в таблицу (Приложение №1).

Сравнительный анализ по графам II-V приводит к выводу, что сам законодатель отдает предпочтение выборному органу первичной профсоюзной организации (позиции 1-13 графы II таблицы). Причем, не только по количеству случаев, но и по важности решений, по которым учитывается мнение этого органа. Например, при изменении существенных условий трудового договора (ст.74 ТК РФ), привлечении к сверхурочной работе (ст.99 ТК РФ) и т.д.

Иной представительный орган, избираемый работниками в порядке ст. ст.29, 31 ТК РФ, реализует свои полномочия по участию в решениях, принимаемых работодателем по менее существенным вопросам, в том числе форме расчетного листка (ст.136 ТК РФ), формам подготовки и дополнительной профессиональной подготовки работников (ст.196 ТК РФ) и др. (см. графу III, позиции 1-11 Таблицы в Приложении №1).

Кроме того, в силу Федерального закона №10-ФЗ от 12.01.1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее Основной закон о профсоюзах) профсоюзы всегда являются законными представителями работников.

Следовательно, все полномочия представительных органов, перечисленные в графе III Приложения № 1, распространяются и на выборные органы первичных профсоюзных организаций, увеличивая случаи их участия в решениях и актах работодателя с 13 до 24 (графы II-III Таблицы).

Напротив, в тех случаях, когда требуется учет мнения исключительно выборного органа первичной профсоюзной организации, работодатель не будет считаться исполнившим свою обязанность,

если запросит и учтет мнение иного представительного органа, не заменяющего профсоюз, даже при отсутствии профсоюзной организации у работодателя, а тем более при ее наличии.

Иногда, на основании ст.ст. 29, 30, 37 ТК РФ ввиду отсутствия или малочисленности профсоюзной организации, она не может представлять интересы всех или большинства работников в системе социального партнерства. Но все равно в силу ст.31 ТК РФ наличие иного представительного органа не может являться препятствием для осуществления первичными профсоюзными организациями своих полномочий. Следовательно, и по участию в решениях и актах работодателя в форме учета выборного органа этой организации, поскольку в порядке ст.37 ТК РФ делегируется единому представительному органу только право на участие в коллективных переговорах, подготовку и заключение коллективного договора. Другие права неотъемлемо принадлежат выборному органу первичной профсоюзной организации в отношении ее членов.

Такая строгая форма участия, как согласие на расторжение трудового договора в соответствии со ст.ст. 374, 376 ТК РФ в отношении указанных в них профсоюзных активистов, вообще является прерогативой исключительно соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Таким образом, профсоюзные органы по Трудовому Кодексу имеют явное преимущество перед иным представительным органом работников для осуществления защитной функции путем участия в решениях и актах работодателя в форме учета их мнения и предварительного согласия.

Важно понять:

В случаях, предусмотренных ТК РФ и обязывающих работодателя учитывать мотивированное мнение исключительно выборного органа ППО, это мнение не может быть заменено мнением любого иного представительного органа работников.

Когда законодатель в ТК РФ предусматривает возможность учета мнения выборного органа ППО или иного представительного

го органа, очевидно преимущественное право выборного органа ППО и лишь альтернативное право иного представительного органа при отсутствии первичной профсоюзной организации.

Если в ТК РФ указывается необходимость учета мнения представительного органа, то профсоюзный орган всегда является представительным органом работников.

2. Не Кодексом единым...

Буквальное толкование ст. 371 ТК РФ, на первый взгляд, не содержит возможности для расширения числа случаев, предусмотренных ТК РФ для необходимости учета работодателем мнения профсоюзного органа.

Вместе с тем, логическое толкование данной статьи в совокупности со ст.ст.8, 41, 46 ТК РФ позволяет сделать вывод о том, что в коллективных договорах и соглашениях различных уровней в установленном порядке могут быть учтены и другие, кроме предусмотренных ТК РФ, случаи необходимости учета работодателем мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Более того, в этих локальных нормативных актах могут быть установлены более жесткие формы участия профсоюзных органов в решениях и актах работодателя, например, согласие вместо учета мнения или расширение субъектов, случаев, когда требуется учет мнения (согласие) профоргана.

В соответствии с частью 2 ст.8 ТК РФ в случаях, предусмотренных Кодексом, другими Федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение представительного органа работников (при наличии такого органа). Как уже доказано в предыдущей 1 главе пособия, профсоюзный орган всегда является представительным органом работников.

Согласно части 3 ст. 8 ТК РФ коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных

нормативных актов по согласованию с представительным органом работников. Следовательно, и с профсоюзом.

Итак, по изложенным нормативным основаниям, случаи, требующие учета работодателем мнения профсоюзного органа, могут быть установлены не только ТК РФ, но и другими Федеральными законами, например, Основным законом о профсоюзах, иными нормативными правовыми актами РФ, коллективным договором, соглашениями.

Необходимо знать:

Степени и формы участия профсоюзных органов в принимаемых работодателем решениях, локальных нормативных актах, расторжении трудовых договоров по инициативе работодателя могут быть усилены коллективными договорами, соглашениями.

**3. Учет мнения, согласие или уведомление
(сообщение, извещение).**

Перечисленные в наименовании этой главы формы (процедуры, механизмы) участия профорганов в принятии работодателем решений (утверждении локальных нормативных актов, расторжении трудовых договоров) сведены в упомянутой Таблице (графы II-V) Приложения №1. Раскроем их содержание и методику применения.

Статья 371 ТК РФ устанавливает общую необходимость (обязанность) работодателя учитывать мнение профсоюзного органа в случаях, установленных ТК РФ и, как доказано в предыдущей главе 2, другими Федеральными законами, иными нормативными правовыми актами федерального уровня, коллективным договором, соглашениями.

Сама по себе ст. 371 ТК РФ самостоятельного применения не имеет, поскольку отсылает к случаям, установленным ТК РФ.

В свою очередь, практически все статьи ТК РФ, предусматривающие необходимость учета мнения профорганов, имеют отсылочный характер к ст. 372 ТК РФ, определяющей порядок

учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии работодателем локальных нормативных актов. Поскольку именно этими актами выражается воля работодателя и закрепляется его решение.

Следовательно, учет мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии (утверждении) работодателем своих локальных нормативных актов (далее ЛНА) является наиболее массовой формой участия профсоюзов в его решениях.

Порядок, процедура учета такого мнения, издаваемые при этом документы, сроки их принятия и обжалования приведены в Приложении № 2 и в более пространственных комментариях не нуждаются.

Следует только обратить внимание на то, что несогласие или согласие профоргана с проектом ЛНА или предложения по нему не являются самостоятельной формой (механизмом) участия в принятии решения (акта) работодателя. Это лишь один из элементов (этапов) данной правовой конструкции.

Работодатель при неполучении мотивированного мнения вообще, пропуске профорганом срока его выражения, согласия, а равно и при недостижении согласия с профорганом, включая процедуру дополнительных консультаций с ним (по инициативе работодателя), вправе принять (утвердить) свой ЛНА в установленные процессуальные сроки (ст.372 ТК РФ).

Но в этом случае у профорганов возникает право обжаловать ЛНА работодателя в Государственную инспекцию труда (ГИТ) или в суд (эти способы независимы друг от друга и могут применяться одновременно). Кроме того, профорган может инициировать коллективный трудовой спор в порядке, предусмотренном главой 61 (ст.ст.398-418) ТК РФ.

Аналогичный порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части 1 ст.81ТК РФ предус-

мотрен ст. 373 ТК РФ (Приложение № 3). Он также включает в себя, как элемент (этап) данного правового механизма, попытку преодоления несогласия профоргана с предполагаемым решением работодателя путем дополнительных консультаций. Только в этом случае они проводятся по инициативе профоргана.

При недостижении соглашения с профорганом работодатель может расторгнуть трудовой договор в установленные процессуальные сроки (они в ст.373 отличаются от ст. 372). Однако, работник и профорган вправе обжаловать увольнение непосредственно в суде, а решение работодателя в ГИТ. Инспекция (ГИТ) может выдать предписание о восстановлении на работе с оплатой вынужденного прогула.

В свою очередь, работодатель вправе обжаловать предписание ГИТ в суде в порядке главы 22 совершенно нового Кодекса административного судопроизводства, вступившего в действие с 15.09.2015 г. (далее КАС), взамен главы 25 ГПК РФ в форме административного искового заявления (части 4 и 5 ст.218 КАС).

Получение предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа, предусмотренного ст. 374 ТК РФ в качестве гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы, при увольнении их по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой ст. 81 ТК РФ является самостоятельным правовым механизмом участия профорганов в решениях работодателя, наряду с учетом мотивированного мнения, в котором согласование является лишь промежуточным этапом.

Согласие, в смысле ст.374 ТК РФ, представляет собой более жесткий юридический механизм. Отсутствие такого согласия работодатель может преодолеть, только обратившись с иском в суд. Лишь после вступившего в законную силу решения суда последней инстанции возможно издание приказа об

увольнении. Соблюдение этого порядка не лишает профорган и работников права обжаловать увольнение в суде, в том числе и по другим основаниям. Профорган участвует и в судебном процессе по обжалованию работодателем его несогласия (Приложение № 4).

Согласно части 5 ст. 374 ТК РФ (в редакции Федерального закона от 20.06.2014 г. №199 ФЗ), увольнение указанных в первой части статьи работников по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой ст. 81 ТК РФ допускается, помимо общего порядка увольнения, только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего профсоюзного органа (Приложение №5). Это является новой формой для данного органа.

При отсутствии вышестоящего профсоюзного органа увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2, 3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ, работников, указанных в первой части ст. 374 ТК РФ, производится с соблюдением порядка, установленного ст. 373 ТК РФ.

Указанная дополнительная гарантия, предусмотренная ст.374 ТК РФ, сохраняется работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа (руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями) в течение двух лет после окончания срока их полномочий при расторжении трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктом 2, 3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ.

Другие случаи согласования, вместо учета мнения, могут быть предусмотрены на основании части 3 ст. 8 ТК РФ при принятии ЛНА для представительного органа работников, следовательно, и для профоргана также.

В соответствии с частью 4 ст. 82 ТК РФ коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, кроме предусмотренного частью 2 ст. 82 ТК РФ со ссылкой на пункты 2, 3 или 5 ст. 373 ТК РФ.

В коллективном договоре можно расширить перечень оснований, предусмотренных ст. 81 ТК РФ, требующих учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при увольнении работников, являющихся членами профсоюза. Возможно и расширение круга профактива, выпадающего под дополнительные гарантии, предусмотренные ст.ст. 374, 376 ТК РФ. Наконец, форму учета мнения в коллективном договоре можно ужесточить до получения согласия выборного органа первичной профсоюзной организации (далее - ППО).

Что касается обязательности сообщений (извещений) работодателя выборному органу ППО, то он обязан сообщить письменно в установленный срок о принятии решений о сокращении штата и численности работников и возможном расторжении трудовых договоров в соответствии с пунктом 2 части первой ст. 81 ТК РФ.

Согласно ст. 195 ТК РФ работодатель обязан сообщить представительному органу работников, следовательно, выборному органу ППО, о результатах рассмотрения его заявления о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашений.

Во исполнение нормы части 2 ст. 370 ТК РФ работодатели обязаны в недельный срок сообщить соответствующему выборному органу профсоюзной организации об устранении нарушений, выявленных в требованиях профорганов.

На основании части 1 ст. 400 ТК РФ работодатель обязан в двухдневный срок сообщить о рассмотрении требований работников, профсоюзов и их объединений, выдвинутых в порядке рассмотрения коллективных трудовых споров.

Абзацы 5,11 и 13 части 1 ст.2281 ТК РФ устанавливают необходимость извещений работодателями территориальных объединений профсоюзов о групповых, тяжких и смертельных несчастных случаях на производстве.

Неисполнение работодателем обязанности сообщать (извещать) профсоюзные органы в случаях, установленных законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, равно как и принятие решений (актов), расторжения трудовых договоров без участия в установленных случаях профорганов в необходимых формах, могут повлечь административную ответственность по ст.ст. 5.27 и 5.27.1 КоАП РФ.

Выборному органу ППО следует помнить:

Работодатель свободен в принятии решений, издании локальных нормативных актов, расторжении по своей инициативе трудовых договоров, если:

- отсутствует профсоюзная организация;
- в ней не избирается выборный орган;
- он не выражает своего мотивированного мнения по запросу работодателя;
- представляет это мнение позже срока, установленного ТК РФ;
- направляет немотивированное мнение;
- не отстаивает свое мнение в дополнительных консультациях с работодателем;
- не обжалует решения, акты, увольнения, осуществленные работодателем вопреки мнению профоргана, в ГИТ или суде.

4. Коллегиальный или единоличный выборный орган?

Статья 371 ТК РФ обязывает работодателя учитывать при принятии решений мнение соответствующего профсоюзного органа.

Статья 372 ТК РФ связывает полномочия профсоюзного органа по учету работодателем его мнения при принятии ЛНА с мнением выборного органа первичной профсоюзной организации.

Учет мотивированного мнения такого же органа необходим в силу ст. 373 ТК РФ при расторжении трудового договора

по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части 1 ст. 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами профессионального союза. Гарантия, предусмотренная ст. 374 ТК РФ и предусматривающая предварительное согласие на расторжение трудового договора по пунктам 2 или 3 части 1 ст. 81 ТК РФ предоставляется работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы. Часть 1 ст. 374 ТК РФ распространяет эту гарантию на руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы.

Гарантии освобожденным профсоюзным работникам, предусмотренные ст. 375 ТК РФ, предоставляются работникам, избранным на выборную должность в выборный орган ППО.

Наконец, сохранение права на труд в течение двух лет после окончания полномочий в соответствии со ст. 376 ТК РФ гарантируется работникам являющимся членами выборного профсоюзного органа. Расторжение трудового договора в порядке ст. 376 ТК РФ по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ с руководителем выборного органа ППО и его заместителями допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ.

Ввиду изложенного многообразия профсоюзных органов, их полномочий по участию в решениях (актах) и расторжении трудовых договоров по инициативе работодателя с некоторыми категориями работников по определенным основаниям, целесообразно глубже разобраться в этих полномочиях и субъектном составе работников, подлежащих дополнительной, профсоюзной защите.

Выборный профсоюзный орган может быть коллегиальным или единоличным.

Уставы некоторых общероссийских профсоюзов в Положениях о их первичных профсоюзных организациях, при определенной численности предусматривают избрание председателей ППО (их заместителей) без образования коллегиальных выборных органов.

Распространяются на такого председателя, как единоличный выборный орган, полномочия по учету работодателем его мотивированного мнения, предусмотренные ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями или нет? Конечно, лучшим вариантом является создание коллегиальных органов. Полагаем, что при закреплении таких полномочий в коллективном договоре, соглашении они распространяются и на такого председателя, как единоличный, но выборный профсоюзный орган. В том числе полномочия, предусмотренные ст.ст. 371-373 ТК РФ.

Гарантии на этого председателя, установленные ст. 374 ТК РФ, если он не освобожден от основной работы, могут распространяться при вхождении его в состав выборного коллегиального органа вышестоящей профсоюзной организации, в соответствии с ее Уставом, соглашением.

Если такой председатель освобожден от основной работы в связи с избранием его председателем, заместителем председателя ППО, то на него в полной мере распространяется гарантия ст. 375 ТК РФ. Поскольку в силу закона его должность является выборной, а председатель, хотя и единоличный, но тоже выборный орган. Что не мешает дополнительно закрепить эту гарантию в коллективном договоре, соглашении. Такой же порядок касается гарантии, предусмотренной ст. 376 ТК РФ.

Чтобы распространить гарантию, предусмотренную ст. 376 ТК РФ не только на председателя ППО, но и его заместителей, возможно рекомендовать всех членов выборного органа (при небольшой их численности) избрать заместителями председа-

теля. Уставные документы профсоюзов устанавливают ограничения по числу заместителей, работающих на освобожденной основе.

Следует отметить, что гарантия, предусмотренная ст. 376 ТК РФ, распространяется на профсоюзных работников, как освобожденных так и не освобожденных от основной работы на период исполнения выборных полномочий.

Таковы методические рекомендации о необходимости внимательного отношения к полномочиям профсоюзных органов и субъектам их защиты путем учета мнения, дачи согласия или извещения работодателем о своих решениях.

Надо иметь в виду:

Осуществление полномочий ППО по выражению ее мотивированного мнения в случаях, предусмотренных ТК РФ, связано с наличием выборного органа ППО.

Председатель ППО также является выборным, но не коллегиальным, а единоличным органом ППО и при отсутствии выборного органа вправе осуществлять его полномочия. Это право целесообразно закрепить в коллективном договоре.

Председателям и их заместителям цеховых и других профорганизаций структурных подразделений работодателя в целях дополнительной защиты лучше быть избранными в состав коллегиальных профсоюзных органов.

5. Такие разные мотивы

В статье 371 ТК РФ указывается мнение профоргана без какой-либо его обоснованности. Просто «мнение» называется и в наименовании ст. 372 ТК РФ, но уже в части 2 и далее той же статьи оно называется «мотивированным мнением».

О мотивированном мнении говорится в ст.ст. 373, 374 ТК РФ. Следовательно, немотивированное мнение не подлежит учету работодателем и по этому основанию может быть возвращено профсоюзному органу.

Под мотивами понимаются (в смысле данного пособия) основания, аргументы, ссылки, мотивирующие мнение профоргана по запросу работодателем.

Само мнение может быть различным: от безусловного согласия, согласия с учетом условий, возражений или предложений до категорического несогласия с предлагаемым решением (актом) работодателя.

Формулировка мнения зависит от существа запроса, но в любом случае содержит одно из трех перечисленных решений.

Мотивированное мнение должно соответствовать содержанию запроса и не может вторгаться в другие полномочия работодателя.

Среди разнообразных мотивов на поверхности лежит явное нарушение в предложенном варианте работодателем трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений.

Например, непредставление документов, доказывающих, как учитывались квалификация, производительность труда, преимущественное право на оставление на работе при расторжении трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 2 части 1 ст. 81 ТК РФ (сокращение штата или численности работников).

Нередки случаи, когда работодатель направляет запрос мнения не с проектом приказа (иного акта), с приложением обосновывающих свое решение документов, а уже зарегистрированный и подписанный приказ. Такой запрос не имеет смысла и подлежит возврату работодателю.

Мотивами мнения профоргана не обязательно могут быть нарушения правовых норм в предлагаемых работодателем решениях, но и мотивы целесообразности, социальной справедливости, особенности имущественного, семейного положения работников, состояния их здоровья.

Ни в коем случае не допускается дискриминация работника по признаку его членства в профсоюзе или состояния в выборном профсоюзном органе (ст.3 ТК РФ).

Таким образом, мотивы могут быть разными, но цель одна – защищать члена профсоюза, профсоюзного активиста любыми, не запрещенными законом способами.

Примерные варианты запроса работодателя и мотивированного мнения профоргана прилагаются в Приложениях № 6 и № 8.

В чем «секрет»?

Немотивированное мнение выборного профсоюзного органа работодатель вправе не рассматривать, но считается, при этом, выполнившим свою обязанность по запросу мнения, предусмотренную ТК РФ.

6. Что делать, если в профком поступил запрос его мнения.

Прежде всего, необходимо проверить обращение работодателя на соответствие его нормам ТК РФ по форме и содержанию. Оно должно быть письменным, иметь регистрационный номер, дату и подпись работодателя. К обращению должны быть приложены проект ЛНА (приказа) и копии обосновывающих их документов. Несоответствующие указанным нормам обращения подлежат возврату работодателю для доработки. Счет дней процессуальных сроков начнется с получения запроса в полной форме (Приложение № 6).

Необходимо напомнить, что запрашивается мнение коллегиального выборного органа ППО, которое не может заменить мнение одного председателя. (Кроме небесспорного варианта, предлагаемого автором при отсутствии выборного органа в главе 4).

Далее, с учетом оставшегося процессуального срока, председателю необходимо включить вопрос о даче мотивированного мнения в повестку заседания (очередного или внеочередного)

выборного органа ППО. До проведения заседания целесообразно поручить кому - либо из членов выборного органа проверку обращения работодателя, всех связанных с ним документов и обстоятельств. Этот член профкома может и доложить о результатах на его заседании. Заседание (совместное присутствие) предназначено для обсуждения обращения работодателя, интересы которого может представлять уполномоченный представитель, принятия решения профкома, формулировки и утверждения мотивированного мнения.

Результат оформляется протоколом (Приложение №7). Само мотивированное мнение записывается в протокол либо прилагается к нему и направляется работодателю (Приложение № 8) с указанием исходящего номера, датой и номером протокола и подписью председателя.

Если Уставом (Положением о ППО) предусмотрены другие формы проведения заседания профкома (заочное голосование, опрос), то и они могут быть применены в соответствии с уставными документами.

Для самостоятельной подготовки мотивированного мнения предлагается учебное задание (Приложение № 9).

В целом методика и алгоритм действий по порядку (процедуре) учета мотивированного мнения выборного органа ППО в различных случаях, предусмотренных ст.ст.372-374 ТК РФ приведены, соответственно, в Приложениях №№ 2 -5 пособия и рекомендуются к практическому применению.

Пошаговый порядок действий выборного органа ППО при получении запроса работодателя о мотивированном мнении в случаях, предусмотренных ТК РФ, изложен в Приложениях №№ 10 и 11.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Рассмотрение вопросов об учете мотивированного мнения, как правовом механизме, регулирующем данное правоотношение, на наш взгляд, наиболее приближает проблему к правоприменительной практике.

Прилагаемые процессуальные документы, движущие указанный механизм, могут творчески, с учетом конкретных обстоятельств, применяться в реальной работе профактива.

Степень и формы участия профорганов всех уровней в принимаемых работодателем решениях и локальных нормативных актах могут быть усилены коллективными договорами, соглашениями.

В итоге, учет мотивированного мнения может быть эффективным способом защиты трудовых и иных непосредственно связанных с ними прав и законных интересов работников, являющихся членами профсоюзов.

Все замечания и предложения по учебно - методическому пособию, направленные в адрес Учебного центра профсоюзов (640000, г. Курган, ул. Гоголя, 153) будут с благодарностью приняты автором и издателем и учтены в их дальнейшей работе.

Учет мнения, согласование, уведомление представительного органа, профсоюзной организации в соответствии с Трудовым кодексом РФ

	Случаи, когда работода- тель учитывает мнение профсоюзного органа по тем или иным вопросам.	Случаи, когда рабо- тодатель учитывает мнение представитель- ного органа работников организации	Случаи, когда работодатель обязан получить согласие про- фсоюза при решении тех или иных вопросов	Случаи, когда рабо- тодатель обязан уве- домить профсоюзный (представительный) орган о принятии тех или иных решений
I	II	III	IV	V
1.	Статья 74 (часть 5): если изменение су- щественных усло- вий трудового дого- вора может повлечь за собой массовое увольнение работ- ников, работодатель в целях сохранения рабочих мест име- ет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной ор- ганизации вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в поряд- ке, установленном ст.372 ТК РФ. В та- ком же порядке со- гласно части 7 ст. 74 ТК РФ производится отмена режима не- полного рабочего времени.		1.Статья 374: Увольнение по инициативе рабо- тодателя в соот- ветствии с пункта- ми 2, 3 ст. 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных про- фсоюзных колле- гиальных органов организации, ее структурных под- разделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобож- денных от основ- ной работы, до- пускается помимо общего порядка увольнения только с предваритель- ного согласия со- ответствующего вышестоящего вы- борного профсо- юзного органа.	1.Статья 82 (часть 1): При принятии решения о со- кращении числен- ности или штата работников орга- низации и возмож- ном расторжении трудовых догово- ров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1ст. 81 Трудового Кодекса работо- датель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсо- юзной организации не позднее чем за два месяца до на- чала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если реше- ние о сокращении численности или штата работни- ков организации может привести к массовому уволь-

				нению работников не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.
2.	Часть 2 статьи 82: Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по пунктам 2, 3 или 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа данной организации.	1.Часть 3 статьи 103: При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. 2. Часть 4 ст. 135: Локальные нормативные акты устанавливающие системы оплаты труда принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников	2.Статья 376: Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по пункту 2, 3 или 5 ст. 81 ТК РФ с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374ТК РФ.	Статья 195: Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения представителю органу работников.
3.	Часть 4 ст. 99: в других случаях, помимо предусмотренных в подпунктах 1-5 ст. 99 ТК РФ привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации.	3.Часть 2 ст. 136: Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.	3.Часть 3 ст. 8: Коллективным договором, соглашением может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников.	1.Абзац 5, часть 1 ст. 228 ¹ : При групповом несчастном случае на производстве (два человека и более), тяжелом несчастном случае на производстве, несчастном случае на производстве со смертельным исходом работодатель (его представитель) в течение суток обязан сообщить соответственно:

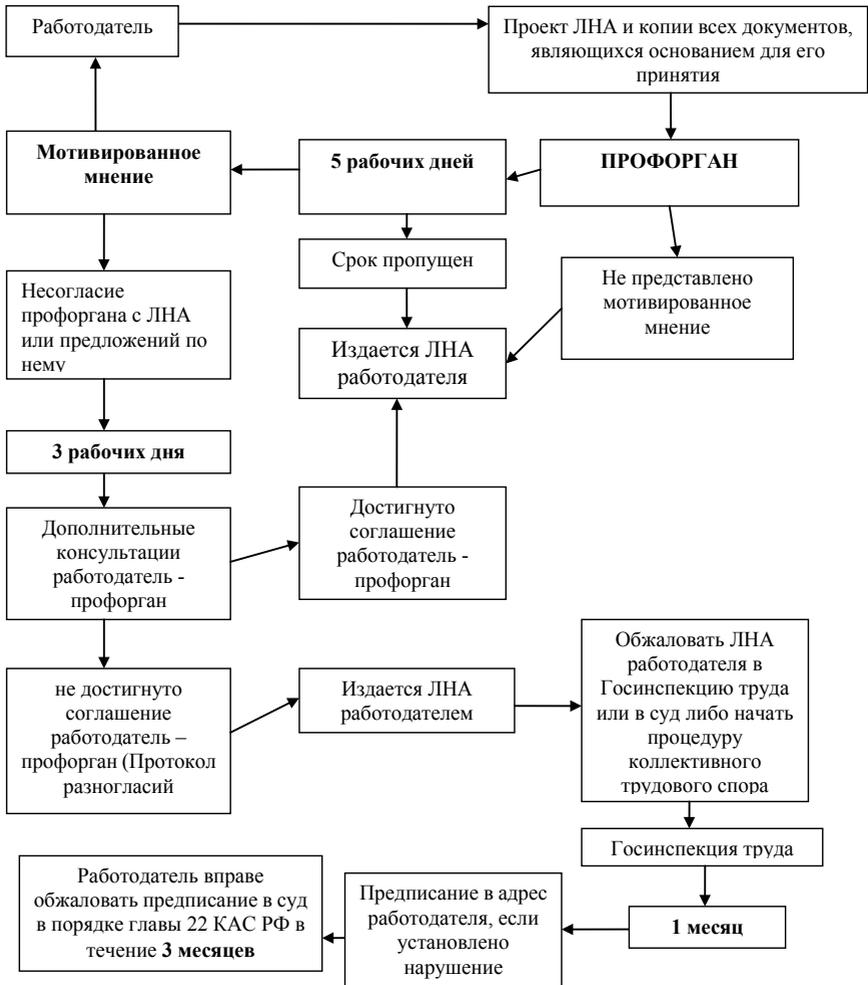
				1) о несчастном случае, происшедшем в организации: в территориальные объединения организаций профсоюзов;
4.	Статья 105: разделение рабочего дня на части производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации.	4. Статья 144: Работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников.		2. Часть 2 ст. 370: Работодатели обязаны в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.
5.	Часть 5 ст. 113: в других случаях помимо перечисленных в части 2 и 3 ст. 113 ТК РФ привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации.	5.Статья 147: Конкретные размеры повышенной оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном в ст. 372 ТК РФ.		3.Часть 1 ст. 400: Работодатели обязаны принять к рассмотрению направленные им требования работников. Работодатель сообщает о принятом решении представительному органу работников организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения) в письменной форме в течение двух рабочих дней со дня получения требования работников.

6.	Часть 1 ст. 123: Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ	6. Часть 3. ст. 154: Конкретные размеры повышения устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.		4. Абзац 11, части 1 ст. 228 ¹ . Работодатель (судовладелец) при получении сообщения о произошедшем на судне групповом несчастном случае в течение суток обязан направить извещение в соответствующее территориальное объединение организаций профсоюзов
7.	Часть 3 ст. 144: Система оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений устанавливается с учетом мнения соответствующих профсоюзов, (объединений профсоюзов и объединений работодателей)	7. Статья 162: Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.		5. Абзац 13, части 1 ст.228 ¹ : О несчастных случаях, которые по происшествии времени перешли в категорию тяжелых или смертельных работодатель в течение трех суток после получения сведений об этом обязан направить извещение в территориальное объединение организаций профсоюзов.
8.	Часть 4 ст. 180: При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные	8. Статья 159 (абзац 2): применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным		

	Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.	договором.		
9.	Часть 1 ст. 212 (абзац 12): в обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда входит разработка и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа инструкций по охране труда для работников в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.	Статья 190: Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.		
10.	Статья 299: Продолжительность вахты не должна превышать одного месяца. В исключительных случаях на отдельных объектах работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации продолжительность вахты может быть увеличена до трех месяцев в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.	10.Часть 3 ст. 196: Формы подготовки, переподготовки и, дополнительного профессионального образования перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.		
11.	Часть 1 ст. 301: Рабочее время и время отдыха в пределах учетного периода регламентируются графиком работы на вахте, который утверждается работодателем с учетом	11.Часть 2ст. 8: В случаях, предусмотренных ТК, ФЗ и иными нормативно правовыми актами, КД, соглашением, работодатель при принятии ЛНА учитывает мнение		

	<p>мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и доводится до сведения работников не позднее, чем за два месяца до введения его в действие в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.</p>	<p>представительного органа работников (при наличии такого органа)</p>		
12.	<p>Часть 1 ст. 350: Медицинским работникам организаций здравоохранения, проживающим и работающим в сельской местности и в поселках городского типа, продолжительность работы по совместительству может увеличиваться по решению Правительства РФ, принятому с учетом мнения соответствующего общероссийского профессионального союза и объединения работодателей.</p>			
13.	<p>Часть 5 ст. 374: Увольнение по инициативе работодателя работников указанных в части 1 ст. 374 ТК РФ по основанию, предусмотренному пунктом 5 части 1 ст.81 ТК РФ помимо общего порядка увольнения производится только с учетом мнения соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.</p>			

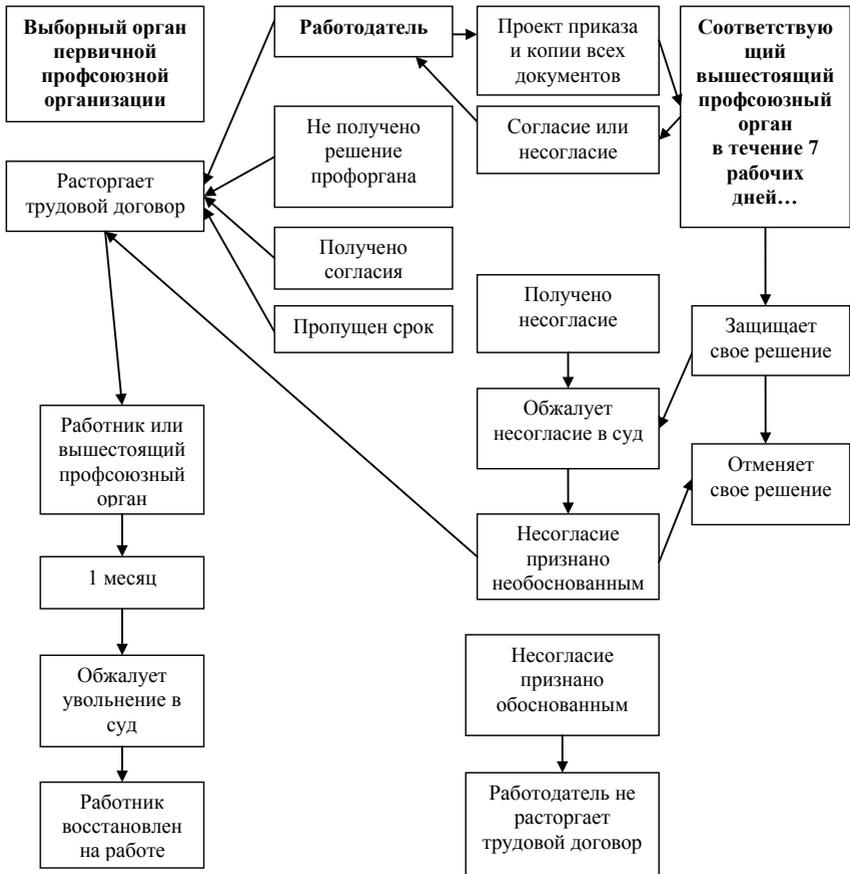
Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов в порядке статьи 372 ТК РФ



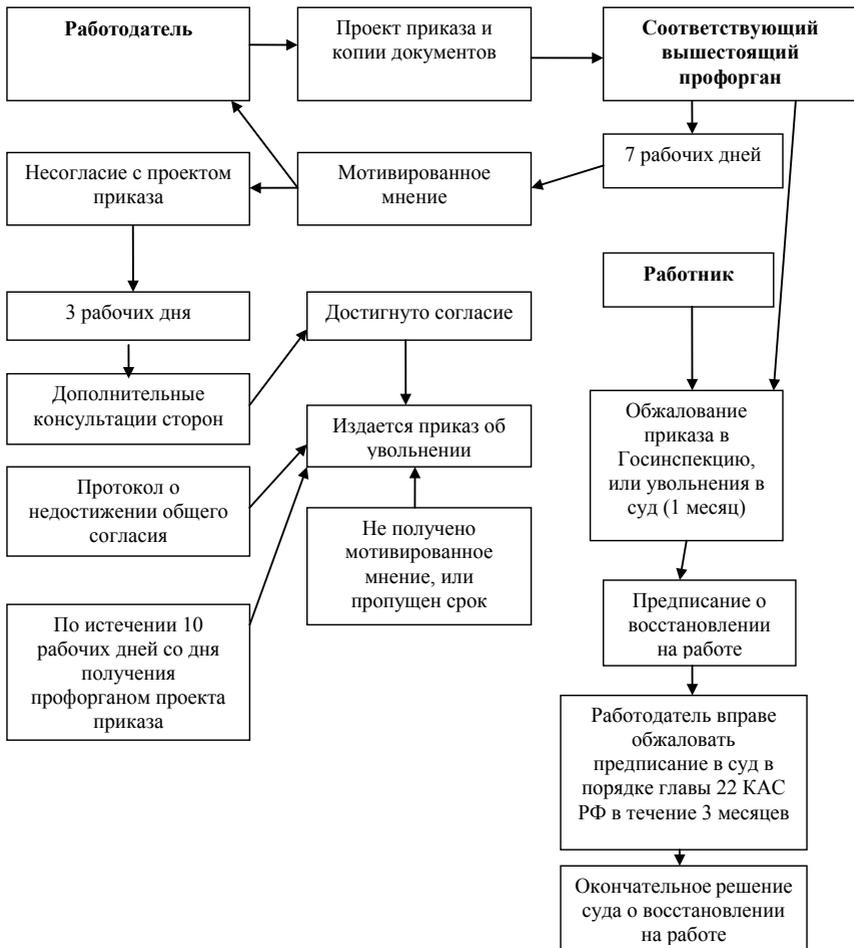
Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (процедура) при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3 или 5 части 1 статьи 81 ТК РФ в порядке статьи 373 ТК РФ



Порядок (процедура) получения предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа при расторжении трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части 1 статья 81 ТК РФ с работниками, входящими в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденных от основной работы (статья 374 ТК РФ).



Порядок (процедура) учета мотивированного мнения соответствующего вышестоящего профсоюзного органа при расторжении трудового договора по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работниками, перечисленными в части первой статьи 374 ТК РФ.



**Исх.№ и дата,
наименование организации**

**В профсоюзный комитет
первичной профсоюзной организации**

В связи с уменьшением объема учетной и счетной работы считаю необходимым и возможным увольнение бухгалтера Тюриной Нины Александровны по основанию, предусмотренному пунктом 2 части 1 ст.81 ТК РФ.

Поскольку Тюрина Н.А. является членом профсоюза, на основании ст. 373 ТК РФ прошу в установленный срок дать мотивированное мнение в письменной форме по существу запроса.

Уполномоченным представителем работодателя на заседании выборного органа первичной профсоюзной организации будет начальник отдела кадров предприятия Смирнова Л.А.

Приложение:

1. Проект приказа об увольнении Тюриной Н.А.
2. Документы, обосновывающие предлагаемое решение работодателя.

Всего: на 5 листах.

Генеральный директор

В.А.Петров

ПРОТОКОЛ № заседания профсоюзного комитета

_____ (наименование первичной профсоюзной организации)

_____ (дата)

_____ (место заседания)

_____ (начало заседания)

_____ (окончание заседания)

Председательствующий: _____ (Ф.И.О.)

В состав профкома избраны: _____ (Ф.И.О., перечислить)

Присутствовали члены профсоюзного комитета: _____ (Ф.И.О., перечислить)

Приглашенные: _____ (Ф.И.О., должность)

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. _____

2. _____

СЛУШАЛИ: _____ (Ф.И.О., должность, название вопроса)

Текст доклада, информации, сообщения включается в протокол или указывается, что прилагается на _____ л.

ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ

1. _____

2. _____

ВЫСТУПИЛИ:

1. (Ф.И.О., должность _____
(краткое содержание выступлений, предложений)

2. (Ф.И.О., должность _____
(краткое содержание выступлений, предложений)

Примечание. Если доклад, информация, сообщение не требует дополнений и разъяснений или рассматривается без обсуждения, раздел протокола **ВЫСТУПИЛИ** не оформляется.

ПОСТАНОВИЛИ: (текст постановления включается в протокол или указывается, что прилагается на _____ л.).

После голосования постановление принято

Председатель (подпись) _____

Расшифровка подписи _____ (Ф.И.О.).

Исх. №__ , дата,
наименование ППО

Генеральному директору _____
Петрову В.А.

**Мотивированное мнение выборного органа
первичной профсоюзной организации**

**По вопросу увольнения члена профсоюза
бухгалтера Тюриной Н.А.
В порядке ст. 373 ТК РФ.**

Рассмотрев обращение работодателя от _____ № _____ о даче мотивированного мнения по вопросу увольнения члена профсоюза бухгалтера Тюриной Н.А. по пункту 2 части 1 ст. 81 ТК РФ профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации _____ возражает против увольнения данного работника по следующим мотивам.

Тюрина Н.А. является матерью – одиночкой, воспитывающей 2-х детей в возрасте 2,5 и 15 лет.

В соответствии с частью 4 ст. 261 ТК РФ увольнение этой категории работниц по пункту 2 части первой ст. 81 ТК РФ не допускается.

Кроме того, фактического сокращения штата не происходит, на должность Тюриной Н.А. переводится Сумароков В.С. с сокращаемой должности старшего бухгалтера.

Мотивированное мнение утверждено на заседании профсоюзного комитета ППО _____

Протокол № _____
От _____ 2016 г.
Председатель профкома

А.И.Иванов

1. Работодатель планирует увольнение бухгалтера Тюриной по сокращению штатов (п. 2 ст. 81 ТК РФ). В профком поступило обращение работодателя с просьбой высказать мотивированное мнение по вопросу увольнения Тюриной. Член профкома, контролирующий правильность увольнения работников - членов профсоюза, представил на заседание профкома следующую информацию: Тюрина – мать-одиночка, имеет двоих детей в возрасте 2,5 лет и 15 лет, специального образования у нее нет, уровень квалификации средний. Должность Тюриной не ликвидируется - на ее место с сокращаемой должности старшего бухгалтера переведен Сумароков, имеющий высшее экономическое образование и достаточно высокую квалификацию. Семьи у Сумарокова нет.

Профком, проанализировав указанную информацию, пришел к выводу, что в мотивированном мнении необходимо возражать против увольнения бухгалтера Тюриной, ссылаясь на ст. 179 и ст. 261 ТК РФ.

Задание: оформите мотивированное мнение профкома протоколом заседания профкома

2. Работодатель проводит мероприятия по сокращению численности и штата работников.

В отделе работали инженеры Васильев, Смирнова, Михайлова; при проведении мероприятий по сокращению штата работников подлежала сокращению 1 штатная единица должности инженера. По результатам проведенной аттестации инженер Васильев признан заслуживающим повышения в должности, поскольку он имеет высшую категорию, ряд изобретений, холост, стаж работы в отделе 7 лет; инженер Смирнова признана соответствующей занимаемой должности, в отделе работает шесть лет, но изобретений не имеет, при этом является одинокой матерью, имеет ребенка в возрасте 5 лет; инженер Михай-

лова находится в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, в связи с чем аттестацию не проходила.

В таком виде информация от работодателя поступила в профком в целях получения мотивированного мнения по вопросу об увольнении в связи с сокращением штата.

Задание: оформите мотивированное мнение профкома протоколом заседания профкома

3. На заседании профкома рассматривался вопрос о выражении мотивированного мнения по вопросу об увольнении работника в связи с сокращением штата.

Председатель профкома доложил, что приказом генерального директора ОАО «Северский трубный завод» цех автотранспорта (АТЦ) был слит с цехом подготовки производства (ЦПП). Начальником нового подразделения был назначен Синегубов, ранее занимавший должность начальника ЦПП, а руководитель АТЦ Гудков подлежал увольнению по сокращению штата. Синегубов имеет среднее специальное образование, стаж работы в должности начальника ЦПП 5 лет, инициативен, видит перспективу. Гудков окончил педагогический институт, возглавлял АТЦ 15 лет, имеет 15 поощрений.

Задание: оформите мотивированное мнение профкома протоколом заседания профкома

Пошаговый порядок
действий выборного органа ППО
по выражению своего мотивированного мнения
по запросу работодателя для принятия ЛНА в порядке
ст. 372 ТК РФ

Шаг 1 - Изучить проект ЛНА и копии всех документов, являющихся основанием для его принятия, установить соответствие ТК РФ.

Шаг 2 - При несоответствии запроса по форме или содержанию нормам ТК РФ вернуть его работодателю без рассмотрения.

Шаг 3 - Назначить заседание профкома в установленный процессуальный срок, включить вопрос в повестку, подготовить проект решения.

Шаг 4 – Рассмотреть вопрос на заседании профкома, сформулировать и утвердить мотивированное мнение.

Шаг 5 – В 5-дневный срок с момента получения надлежаще оформленного запроса представить работодателю мотивированное мнение.

Шаг 6 – Принять участие в дополнительных консультациях с работодателем в 3-х дневный срок при несогласии с его проектом.

Шаг 7 – При достижении или недостижении окончательного соглашения подписать соответствующий протокол.

Шаг 8 – Обжаловать ЛНА, принятый вопреки мотивированному мнению профкома в ГИТ или в суд, либо начать процедуру коллективного трудового спора в установленные ТК РФ сроки.

Пошаговый порядок
действий выборного органа ППО
по выражению своего мотивированного мнения
по запросу работодателя при расторжении по его
инициативе трудового договора в порядке ст. 373 ТК РФ

Шаг 1 – Изучить проект приказа и копии документов, являющихся основанием для расторжения трудового договора.

Шаг 2 – При несоответствии запроса по форме, срокам или содержанию нормам ТК РФ вернуть запрос работодателю без рассмотрения.

Шаг 3 – Назначить заседание профкома в установленные процессуальные сроки, включить вопрос в повестку, пригласить заинтересованных лиц, подготовить проект решения.

Шаг 4 – Рассмотреть запрос на заседании профкома, сформулировать и утвердить мотивированное мнение.

Шаг 5 – В 7-дневный срок с момента получения надлежаще оформленного запроса предоставить работодателю мотивированное мнение.

Шаг 6 – При несогласии с предлагаемым решением работодателя организовать и провести с ним дополнительные консультации в течение 3 рабочих дней.

Шаг 7 – Достижение или недостижение окончательного соглашения оформить протоколом.

Шаг 8 – Принятое решение об увольнении, вопреки мнению профкома, обжаловать в 10-дневный срок в ГИТ или обжаловать увольнение в суд в течение месяца.

ПРОТОКОЛ № _____

« _____ » _____ 20__ г.

г. Курган

Работодатель: _____ ,
в лице _____ ,
действующего на основании _____
и выборный орган ППО _____ ,
в лице _____ ,
действующего на основании _____
провели дополнительные консультации в период _____
по мотивированному мнению выборного органа ППО, утвержденному протоколом № _____ от « _____ » _____ 20__ г.,
представленному работодателю « _____ » _____ 20__ г.,
в котором выражено несогласие (условия, предложения по вопросу) _____

В результате дополнительных консультаций стороны пришли к окончательному соглашению _____

Или не пришли к соглашению.

Работодатель:

Выборный орган:

Подпись

Подпись