

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА С УГЛУБЛЕННЫМ ИЗУЧЕНИЕМ
ОТДЕЛЬНЫХ ПРЕДМЕТОВ №32» города Кирова

Утверждаю:

Директор

_____ С.Ю. Старостина

ИНСТРУКЦИЯ

**о порядке учета мотивированного мнения профкома
руководителем Муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов
№32» города Кирова**

Настоящая инструкция разработана в соответствии с разделом 2. Коллективного договора муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов № 32» города Кирова (далее - Учреждение) с целью определения основных требований к процедуре учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, представляющей интересы всех или большинства работников (далее – Профком) при принятии решений и (или) подписании локальных нормативных актов в Учреждении.

1.1. Настоящая инструкция является приложением к коллективному договору и определяют порядок принятия локальных нормативных актов с учетом мотивированного мнения профкома.

1.2. В соответствии со статьей 8 и 53 Трудового кодекса РФ, статьей 26 ФЗ «Об образовании в РФ» и разделом 2. коллективного договора работодатель принимает локальные нормативные акты по согласованию или с учетом мотивированного мнения.

1.3. С учетом мотивированного мнения профкома, работодатель принимает следующие локальные акты:

- положение об оплате труда (ч. 4 ст. 135 ТК РФ, п. 4.1. Областного трехстороннего соглашения), приложение к нему: положение о порядке установления стимулирующих выплат;

- положение о работе с персональными данными (п.10 ст. 86 ТК РФ);

- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

- положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (Письмо Министерства просвещения РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 19 ноября 2019 г. NN ВБ-107/08, ВБ-107/08/634);

- положение о нормах профессиональной этики (Письмо Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 20 августа 2019 г. № ИП-941/06/484) п. 3.4.19 коллективного договора;

- список работников, которые должны проходить обучение и проверку знаний по электробезопасности с присвоением 2-й, 3-й, 4-й группы;

- список работников, которые должны проходить обучение по охране труда на специальных курсах один раз в три года;
- список работников, которые должны проходить обучение по охране труда один раз в три года в своем учреждении.
- список лиц, ответственных за проведение инструктажей по охране труда с работниками (вводного, первичного, повторного, внепланового и целевого на рабочем месте), по пожарной безопасности, по электробезопасности не электротехнического персонала.
- график сменности (ч. 3 ст. 103 ТК РФ);
- очередность предоставления оплачиваемых отпусков в соответствии с [графиком](#) отпусков (не позднее чем за две недели до наступления календарного года) (ст. 123 ТК РФ)
- форма расчетного листка (ч.2 ст. 136 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда (ст. 212 ТК РФ);
- локальные нормативные акты по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников (п. 1.9 Приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601)
- принятие других локальных нормативных актов, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и гарантии работников, если по порядку принятия таких локальных актов Коллективным договором не установлена процедура согласования (ст. 372 ТК РФ);

1.3.1. Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов:

- Работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в Профком;
- Профком рассматривает проект локального акта и не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме;
- В случае согласия Профкома с проектом локального нормативного акта руководитель утверждает локальный акт, председатель Профкома ставит визу согласования;
- В случае, если мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с Профкомом в целях достижения взаимоприемлемого решения;
- 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 имеет право начать процедуру коллективного трудового

спора в порядке, установленном «Трудовым кодексом Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020).

1.4. По согласованию с профкомом, работодатель рассматривает следующие вопросы:

- введение и отмена режима неполного рабочего времени (ч.5, 7 ст. 74 ТК РФ);
- порядок аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности (ч. 2 ст. 81 ТК РФ, Письмо Министерства образования и науки РФ и Общероссийского Профсоюза образования от 3 декабря 2014 года N 08-1933/505);
- увольнение работников, являющихся членами Общероссийского профсоюза образования в следствие неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- привлечения к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение работника к работе в выходные и другие нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- установление конкретных размеров оплаты труда работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- установление конкретных размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ч. 1 ст. 153 ТК РФ);
- установление конкретных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- применение необходимых мер при угрозе массовых увольнений работников (ст. 180 ТК РФ);
- формы 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);
- установление норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (ст. 221 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (п. 3.3.4 Регионального отраслевого соглашения);
- предоставление преподавательской работы работникам совместителям (п. 3.1.6 Регионального отраслевого соглашения);
- досрочное снятие дисциплинарного взыскания;
- отдельные вопросы предоставления длительного педагогического отпуска предусмотренные п. 5 Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. № 644);
- установление персонального повышающего коэффициента в соответствии с пунктом 4.23 коллективного договора;
- увольнение работников, являющихся членами Общероссийского профсоюза образования, по сокращению численности или штата, несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе в следствии недостаточной

квалификации подтвержденной результатами аттестации (п.2, 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, п. 6.35 Областного трехстороннего соглашения);

- предоставление ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков п. 5.5.10 (ст. 116 ТК РФ);

- расторжение трудового договора с работником по его желанию в срок указанный в заявлении в дополнительных случаях п 3.3.9;

- предоставление отпуска без сохранения заработной платы в случаях, не предусмотренных ТК РФ п. 5.5.11 Коллективного договора.

1.5. Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя:

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с [пунктами 2, 3](#) или [5](#) части первой статьи 81 настоящего Кодекса с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается.

В случае, если выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

При недостижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в выборный орган первичной профсоюзной организации проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда.

Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы выборный орган первичной профсоюзной организации права обжаловать увольнение непосредственно в суд, а работодателя - обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

Случаи учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации

Работодатель принимает решение с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 371 ТК РФ).

К ним, в частности, относятся:

- - временное (на срок до шести месяцев) введение режима неполного рабочего времени по основанию, указанному в ч. 5 ст. 74 ТК РФ, и отмена такого режима ранее срока, на который он был установлен. Это следует из совокупности ч. 5, 7 ст. 74 ТК РФ;
- - привлечение работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч. 2, 3 ст. 99 ТК РФ (ч. 4 ст. 99 ТК РФ);
- - привлечение работников к работам в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 2 - 4 ст. 113 ТК РФ (ч. 5 ст. 113 ТК РФ). В то же время, если в нерабочие праздничные дни предполагается осуществлять работы, указанные в ч. 6 ст. 113 ТК РФ, учитывать мнение профсоюза не требуется;
- - утверждение графика отпусков, что следует из ч. 1 ст. 123 ТК РФ;
- - утверждение формы расчетного листка (ч. 2 ст. 136 ТК РФ);
- - введение и применение системы нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- - введение предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением мер при угрозе массовых увольнений работников (ч. 4 ст. 180 ТК РФ);
- - **принятие локальных нормативных актов**, если необходимость учитывать мнение соответствующего профсоюзного органа предусмотрена Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ, коллективным договором, соглашениями (ч. 2 ст. 8 ТК РФ).
- **Мнение** выборного органа первичной профсоюзной организации учитывается в том числе при утверждении правил внутреннего трудового распорядка (ч. 1 ст. 190 ТК РФ), в случае принятия локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда (ч. 4 ст. 135 ТК РФ), определяющих размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работодатели которых расположены в районах Крайнего Севера (приравненных к ним местностях) и не относятся к бюджетной сфере (ч. 8 ст. 325 ТК РФ).

Согласно ч. 4 ст. 8 ТК РФ локальные нормативные акты, принятые без соблюдения порядка учета мнения представительного органа работников (выборного органа первичной профсоюзной организации), не подлежат применению.

2. Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации

В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, настоящим соглашением, работодатель при принятии решения должен соблюдать порядок учета мнения выборного профсоюзного органа, который определен в ст. 372 ТК РФ.

Согласно ч. 1 данной статьи перед **принятием решения** работодатель направляет проект документа (приказа, распоряжения, локального нормативного акта и др.) и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников. Выборный орган первичной профсоюзной организации в течении пяти рабочих дней со дня получения проекта документа принимает мотивированное мнение и направляет работодателю.

Проект локального акта, приказа и документов, обосновывающих необходимость принятия решения, можно направлять с **сопроводительным письмом, в котором нужно указать наименование документов, количество листов и экземпляров каждого документа (Приложение 1).**

Приложение 1

Сопроводительное письмо об учете мнения
выборного органа первичной профсоюзной
организации при принятии локальных актов

АДМИНИСТРАЦИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ
«ГОРОД КИРОВ»
МУНИЦИПАЛЬНОЕ
БЮДЖЕТНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ШКОЛА С УГЛУБЛЕННЫМ ИЗУЧЕНИЕМ
ОТДЕЛЬНЫХ ПРЕДМЕТОВ № 32» г. КИРОВА
610014, г. Киров,
ул. Красина, д. 49
тел. 22 32 04
тел/факс 56-68-02

Первичная профсоюзная
организация работников МБОУ
СОШ с УИОП №32 города Кирова

Исх. N ----- от "--" ----- 20-- г.

О внесении изменений в _____.

В настоящее возникла необходимость изменения _____, в частности:

- _____

Данные изменения обусловлены _____

В связи с этим предлагается внести изменения в _____

В соответствии со ст. 372 ТК РФ прошу рассмотреть приложенные документы и дать мотивированное мнение о внесении изменений

Приложение:

1. _____
2. _____
3. _____

Директор

С.Ю.Старостина

Мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации может выражать следующее:

- согласие с решением;
- несогласие с решением;
- предложение по совершенствованию проекта документа.

После получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации по поводу документа, который ему направлялся, нужно сделать соответствующую отметку в самом документе.

В локальном акте отметка проставляется в начале документа.

В приказе отметка проставляется в конце документа после подписи руководителя организации.

Мнение выборного органа первичной профсоюзной организации должно быть обоснованным. То есть если профсоюз не согласен с решением работодателя, он должен предоставить письменное разъяснение, с чем конкретно он не согласен и обосновать причину.

Работодатель вправе не учитывать мнение профсоюза, если оно получено по истечении пяти рабочих дней со дня направления проекта документа.

Если работодатель не согласен с мнением профсоюза, он обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации в целях достижения взаимоприемлемого решения (ч. 3 ст. 372 ТК РФ).

Работодатель назначает выборному органу первичной профсоюзной организации время и место проведения консультации (Приложение 2).

Приложение 2

Уведомление о проведении
дополнительной консультации с первичной
профсоюзной организацией

АДМИНИСТРАЦИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ
«ГОРОД КИРОВ»
МУНИЦИПАЛЬНОЕ
БЮДЖЕТНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ШКОЛА С УГЛУБЛЕННЫМ ИЗУЧЕНИЕМ
ОТДЕЛЬНЫХ ПРЕДМЕТОВ № 32» г. КИРОВА
610014, г. Киров,
ул. Красина, д. 49
тел. 22 32 04
тел/факс 56-68-02

Первичная профсоюзная
организация работников МБОУ
СОШ с УИОП №32 города Кирова

Исх. N ----- от "--" ----- 20-- г.

О проведении дополнительной консультации
по вопросу внесения изменений в

В связи с получением мотивированного мнения от _____ N_____,
содержащего предложение по совершенствованию

_____,
сообщаем, что дополнительная консультация по данному вопросу состоится
_____ по адресу: 610014 г. Киров ул Красина 49, кабинет N _____,
в ___ часов ___ минут. Приглашаем принять участие в консультации в целях
достижения взаимоприемлемого решения.

Директор

С.Ю. Старостина

Если после проведения таких консультаций согласие по принимаемому
решению не будет достигнуто, то разногласия оформляются **протоколом**.

После совершения всех указанных выше действий работодатель вправе
принять локальный акт, издать приказ или другое распорядительное
решение без согласия профсоюза.

Однако при этом последний может обжаловать решение работодателя в
соответствующей государственной инспекции труда или в суде (ч. 4 ст. 372
ТК РФ).