




Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Новобатайская средняя общеобразовательная школа № 9
имени капитана А.Н. Быкова

СОГЛАСОВАНО:
председатель
профсоюза работников
МБОУ Новобатайской СОШ № 9
имени капитана А.Н. Быкова
 С.Г. Писаренко
«30» декабря 2022г. протокол № 2

УТВЕРЖДЕНО:
Директор МБОУ
Новобатайской СОШ № 9
имени капитана А.Н. Быкова

Приказ  № 2/61

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке принятия локальных нормативных актов,
содержащих нормы трудового права,
по согласованию с профсоюзом

1. Общие положения

Порядок принятия локальных нормативных актов необходим для регулирования трудовых отношений, как для работодателя, так и для работника. Особая роль в формировании локальной нормативной базы имеет форма регулирования трудовых отношений – социальное партнёрство. Социальное партнёрство в сфере труда – система взаимоотношений между работниками (представителями работника), работодателями (представителями работодателя), органами государственной власти, органами самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений ст.23 Трудового кодекса (далее - ТК РФ). В соответствии со ст. 8 ТК РФ и ч.3 ст.30 Федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» за работодателем закрепляется право принимать локальные нормативные акты (далее – ЛНА), содержащие нормы трудового права в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями. При принятии ЛНА работодатель учитывает мнение представительного органа работников (профсоюзного комитета).

2. Порядок учёта мнения профсоюзного комитета при принятии локального нормативного акта

2.1. ЛНА принимаются руководителем организации в форме различного рода приказов (решений), правил, положений, инструкций, распоряжений содержащие правовые нормы и правила поведения, регламентирующие трудовые и тесно связанные с ними отношения.

2.2. Работодатель единолично (без учёта мнения профсоюзного комитета) может принимать: штатное расписание, приказы, распоряжения, имеющие нормативное содержание.

2.3. ЛНА, касающиеся условий труда работников в случаях, установленных и предусмотренных ст. 105,112, 113,116, 123, 136, 221, 297, 299 и др. ТК РФ, принимаются работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета и в порядке, определённом ст. 372 ТК РФ.

2.4. Работодатель перед принятием решения об издании определённого ЛНА направляет его проект и обоснование по нему в профсоюзный комитет.

3 2.5. Профсоюзный комитет не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного ЛНА направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме (со ссылками на положения законодательства, коллективный договор, локальные нормативные акты, уже действующие в организации, положения трудовых договоров, заключённых с работниками, на положения и соглашения).

2.6. Отсутствие мотивировки может быть расценено работодателем как уклонение профсоюзного органа от согласования позиций, и он вправе принять локальный акт в той редакции, которая предлагалась профсоюзному комитету для получения мотивированного мнения.

2.7. В случае если это мнение профсоюзного комитета не содержит согласия с проектом либо содержит предложение по его совершенствованию, работодатель вправе согласиться с ним полностью или частично либо в течение трёх рабочих дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профсоюзным комитетом в целях достижения устраивающего стороны решения.

2.8. Если согласие не достигнуто, возникшие разногласия оформляются протоколом:

- работодатель имеет право своим решением принять ЛНА по истечении десяти рабочих дней со дня направления в выборный орган первичной профсоюзной организации проекта приказа и копии документов;
- профсоюзный комитет может обжаловать это решение работодателя в соответствии с нормами ТК РФ.

2.9. Нормы локальных нормативных актов, ухудшающих положение работников учреждения по сравнению с установленным законодательством об образовании, трудовым законодательством либо принятые с нарушением установленного порядка, не применяются и подлежат отмене (ст.50 ФЗ № 273).