



ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ  
Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение города Москвы  
«Школа № 1517»

Адрес: ул. Живописная, д. 11, корп. 1, г. Москва, 123103  
Телефон: 8 (499) 720-25-67/69, E-mail: [1517@edu.mos.ru](mailto:1517@edu.mos.ru), <http://1517.mskobr.ru>  
ОКПО 44433042, ОГРН 1037739147929, ИНН/КПП 7734132109/773401001

---

Приложение № 1  
к коллективному договору  
ГБОУ Школа №1517

**Порядок принятия локальных нормативных актов,  
содержащих нормы трудового права, по согласованию с  
профкомом.**

**От работодателя:**  
Директор  
ГБОУ Школа №1517  
А.А.Вахнесва

**От работников:**  
Председатель ППО  
ГБОУ Школа №1517  
М.В.Семенова



## ЛОКАЛЬНЫЕ НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ, ПРИНИМАЕМЫЕ РАБОТОДАТЕЛЕМ

**Коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локального нормативного акта по согласованию с профкомом.**

**В случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение профкома.**

Локальные нормативные акты, принятые без соблюдения предусмотренного ТК РФ порядка учета мнения профкома, являются недействительными.

ТК РФ устанавливает порядок учета мотивированного мнения профкома для двух случаев:

- при принятии локального нормативного акта (ст. 372 ТК РФ);
- при увольнении работников-членов профсоюза по п. 2, П. 3 п/п «б», п. 5 ст. 81 ТК РФ (ст. 373 ТК РФ).

### ПОРЯДОК УЧЕТА МНЕНИЯ ПРОФКОМА ПРИ ПРИНЯТИИ ЛОКАЛЬНОГО НОРМАТИВНОГО АКТА (СТ. 372 ТК РФ)

1) Работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в профком.

2) Профком не позднее 5-ти рабочих дней с момента получения проекта локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение в письменной форме.

Если мотивированное мнение профкома не содержит согласия с проектом локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может:

- а) согласиться с ним;
- б) в течение 3-х дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профкомом.

4) При не достижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего:

- а) работодатель вправе принять локальный нормативный акт;
- б) профком имеет право начать процедуру коллективного трудового спора или обжаловать его в Государственной инспекции труда (далее - ГИТ), либо в суде.

ГИТ в течение одного месяца проводит проверку и в случае выявления нарушения выдает работодателю предписание об отмене локального нормативного акта, обязательное для исполнения.

**ПОРЯДОК УЧЕТА МОТИВИРОВАННОГО МНЕНИЯ  
ПРОФКОМА ПРИ РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО  
ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ  
(СТ. 373 ТК РФ)**

При принятии решения о расторжении трудового договора с работником, являющимся членом профсоюза.

1) Работодатель направляет в профком проект приказа и копии документов, являющихся основанием для принятия решения.

2) Профком в течение 7-ми рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме.

Мнение, не представленное в семидневный срок, или немотивированное мнение работодателем не учитывается.

3) Если профком выразил несогласие с решением работодателя, он в течение 3-х рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

При не достижении общего согласия, работодатель по истечении 10-ти рабочих дней со дня направления в профком проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в ГИТ.

Это не лишает работника или представляющий его интересы профком права обжаловать увольнение непосредственно в суд.

ГИТ в течение 10-ти дней рассматривает вопрос об увольнении и, в случае, признания его незаконным, выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

Работодатель имеет право обжаловать в суд предписание ГИТ.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения профкома.

Кроме того, в соответствии с коллективным договором учреждения мотивированное мнение профкома может учитываться и по другим основаниям расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

Если проект приказа (распоряжения) не соответствует требованиям ТК РФ, не учитывает дополнительные обстоятельства, связанные с трудовой и общественной деятельностью работника в организации или у профкома имеются конкретные замечания и предложения по содержанию и порядку издания данного приказа (распоряжения), то профком принимает решение о невозможности принятия работодателем решения об издании приказа (распоряжения) и дает развернутое мнение, в котором отражаются все замечания и предложения.

Председатель ППО  
ГБОУ Школа № 1517



*Семенова*  
М.В.Семенова