Порядок учета мнения выборного органа

первичной профсоюзной организации при принятии локальных

нормативных актов

[Ст. 372](consultantplus://offline/ref=E41758E2C75EC6A5300BF8BCBAEA757DAEB28C9B1A5CF2FABC4DCE0A2C8AFC8D5D5A35ACD5D5U4N) ТК предусматривает, что при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязан осуществить процедуру учета мнения не любого выборного органа первичной профсоюзной организации, действующей у работодателя, **а только представительного** профсоюзного органа (представляющего интересы всех или большинства работников данного работодателя). К представительным профсоюзным органам следует относить выборный орган первичной профсоюзной организации, которая объединяет более половины работников, занятых у соответствующего работодателя, либо которой работники на общем собрании (конференции) поручили представление своих интересов.

**Процедура** принятия локального нормативного акта с учетом мнения профсоюза состоит из следующих **этапов**: 1) рассмотрения проекта локального нормативного акта выборным профсоюзным органом; 2) проведения дополнительных консультаций при несовпадении позиций сторон; 3) принятия локального нормативного акта работодателем.

На первом этапе работодатель направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснование необходимости его принятия выборному профсоюзному органу. Выборный профсоюзный орган рассматривает представленный проект и выражает работодателю свое мотивированное мнение. Оно должно быть направлено работодателю в течение **5 рабочих дней** со дня получения проекта. Если выборный профсоюзный орган согласен с предлагаемым проектом, то работодатель принимает локальный нормативный акт.

Второй этап (дополнительные консультации между работодателем и выборным профсоюзным органом) проводится в том случае, если на первом этапе согласие относительно проекта локального нормативного акта не было достигнуто.

Организация проведения дополнительных консультаций возложена на работодателя, который обязан проявить инициативу и обеспечить техническое оснащение проведения консультаций. Процесс проведения консультаций представляет собой переговоры представителей сторон. [ТК](consultantplus://offline/ref=E41758E2C75EC6A5300BF8BCBAEA757DAEB28C9B1A5CF2FABC4DCE0AD2UCN) не устанавливает никаких формальных требований к организации переговорного процесса, оставляя решение соответствующих вопросов на усмотрение сторон. Поэтому каждая из сторон вправе уполномочить на участие в переговорах и неодинаковое количество представителей. Вопросы о конкретном времени и месте проведения переговоров решаются по соглашению сторон.

Законодатель **обязывает** профсоюзный орган **обосновать свою позицию**, дать развернутое заключение по представленному локальному нормативному акту.

Это означает, что профсоюзный орган должен **письменно выразить как свое мнение, так и его мотивировку**.

При обосновании своего мнения профсоюзному органу необходимо ссылаться на положения законодательства, коллективный договор, локальные нормативные акты, уже действующие в организации, положения трудовых договоров, заключенных с работниками, на положения генерального, отраслевого тарифного и иных соглашений, на сложившиеся в данной сфере, отрасли и местности правовые обыкновения.

**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 органу для получения мотивированного мнения.

[Ст. 372](consultantplus://offline/ref=E41758E2C75EC6A5300BF8BCBAEA757DAEB28C9B1A5CF2FABC4DCE0A2C8AFC8D5D5A35ACD5D5U2N) ТК отводит на проведение дополнительных консультаций **3 дня**, исчисляемых с момента получения работодателем мотивированного мнения выборного профсоюзного органа. Стороны по соглашению между собой вправе увеличить срок их проведения. Результат консультаций (достижение согласия или констатация наличия разногласий) оформляется **протоколом**, подписание которого означает завершение данного этапа учета мнения выборного профсоюзного органа.

Работодатель вправе принять локальный нормативный акт **вне зависимости** от достижения в ходе консультаций взаимоприемлемого решения.

Принятый работодателем локальный акт может быть **обжалован** в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. Правом на обжалование такого акта обладает выборный орган первичной профсоюзной организации. В указанном порядке может быть обжалован не всякий локальный нормативный акт работодателя, а лишь принятый в нарушение установленного порядка учета мнения выборного профсоюзного органа либо принятый в соответствии с комментируемым порядком, но противоречащий, по мнению заявителя, законодательству о труде, коллективному договору, соглашению.

[Ст. 372](consultantplus://offline/ref=E41758E2C75EC6A5300BF8BCBAEA757DAEB28C9B1A5CF2FABC4DCE0A2C8AFC8D5D5A35ACD5D5U0N) ТК определяет процедурные особенности рассмотрения жалобы (заявления) выборного профсоюзного органа, поданной в соответствии с настоящей статьей в орган государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде. Государственная инспекция труда обязана провести проверку правомерности принятия локального нормативного акта в течение одного месяца со дня получения жалобы (заявления). Если в ходе проверки будут выявлены факты нарушения законодательства, должностное лицо государственной инспекции труда обязано выдать работодателю предписание об отмене локального нормативного акта. Данное предписание **обязательно для исполнения**.

Такое **предписание может быть обжаловано работодателем в судебном порядке**, т.к. только суд в соответствии с [Конституцией](consultantplus://offline/ref=E41758E2C75EC6A5300BF8BCBAEA757DA4B3829F1101F8F2E541CCD0UDN) РФ и федеральным законодательством может провести полную, всестороннюю и объективную проверку всех обстоятельств дела, с учетом позиций и доводов сторон, защиты их законных прав и интересов.

Принятие работодателем локального нормативного акта после подписания в ходе дополнительных консультаций протокола разногласий **является основанием для начала коллективного трудового спора** ([ст. 398](consultantplus://offline/ref=E41758E2C75EC6A5300BF8BCBAEA757DAEB28C9B1A5CF2FABC4DCE0A2C8AFC8D5D5A35ADD9D5U5N) ТК).

Статья 372. Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов

1. При принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязан осуществить процедуру учета мнения не любого выборного органа первичной профсоюзной организации, действующей у работодателя, а только представительного профсоюзного органа (представляющего интересы всех или большинства работников данного работодателя). К представительным профсоюзным органам следует относить выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзный комитет), которая объединяет более половины работников, занятых у соответствующего работодателя, либо которой работники на общем собрании (конференции) поручили представление своих интересов.

2. Процедура принятия локального нормативного акта с учетом мнения профсоюза состоит из следующих этапов: 1) рассмотрения проекта локального нормативного акта выборным профсоюзным органом; 2) проведения дополнительных консультаций при несовпадении позиций сторон; 3) принятия локального нормативного акта работодателем.

3. На первом этапе работодатель направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснование необходимости его принятия выборному профсоюзному органу (профсоюзному комитету). Выборный профсоюзный орган (профсоюзный комитет) рассматривает представленный проект и выражает работодателю свое мотивированное мнение. Оно должно быть направлено работодателю в течение 5 рабочих дней со дня получения проекта. Если выборный профсоюзный орган (профсоюзный комитет) согласен с предлагаемым проектом, то работодатель принимает локальный нормативный акт.

4. Второй этап (дополнительные консультации между работодателем и выборным профсоюзным органом) проводится в том случае, если на первом этапе согласие относительно проекта локального нормативного акта не было достигнуто.

Организация проведения дополнительных консультаций возложена на работодателя, который обязан проявить инициативу и обеспечить техническое оснащение проведения консультаций. Процесс проведения консультаций представляет собой переговоры представителей сторон. Трудовой [кодекс](consultantplus://offline/ref=D30C8FB8575FBCC608929966D4FD81901102194C5095785C59C21A53H8Y1N) РФ не устанавливает никаких формальных требований к организации переговорного процесса, оставляя решение соответствующих вопросов на усмотрение сторон. Поэтому каждая из сторон вправе уполномочить на участие в переговорах и неодинаковое количество представителей. Вопросы о конкретном времени и месте проведения переговоров решаются по соглашению сторон.

На проведение дополнительных консультаций отводится 3 дня, исчисляемых с момента получения работодателем мотивированного мнения выборного профсоюзного органа. Стороны по соглашению между собой вправе увеличить срок их проведения. Результат консультаций (достижение согласия или констатация наличия разногласий) оформляется протоколом, подписание которого означает завершение данного этапа учета мнения выборного профсоюзного органа (профсоюзного комитета).

5. Работодатель вправе принять локальный нормативный акт вне зависимости от достижения в ходе консультаций взаимоприемлемого решения.

Принятый работодателем локальный акт может быть обжалован в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. Правом на обжалование такого акта обладает выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзный комитет). В указанном порядке может быть обжалован не всякий локальный нормативный акт работодателя, а лишь принятый в нарушение установленного порядка учета мнения выборного профсоюзного органа либо принятый в соответствии с комментируемым порядком, но противоречащий, по мнению заявителя, законодательству о труде, коллективному договору, соглашению.

Государственная инспекция труда обязана провести проверку правомерности принятия локального нормативного акта в течение одного месяца со дня получения жалобы (заявления). Если в ходе проверки будут выявлены факты нарушения законодательства, должностное лицо государственной инспекции труда обязано выдать работодателю предписание об отмене локального нормативного акта. Данное предписание обязательно для исполнения.

Принятие работодателем локального нормативного акта после подписания в ходе дополнительных консультаций протокола разногласий является основанием для начала коллективного трудового спора ([ст. 398](consultantplus://offline/ref=D30C8FB8575FBCC608929966D4FD81901102194C5095785C59C21A5381498317509E97C972HEYEN) ТК).

**В соответствии с Трудовым кодексом РФ учет мнения представительного органа работников требуется при принятии работодателем следующих решений:**

1. О введении и об отмене режима неполного рабочего времени (ст. 74 ТК РФ);
2. При расторжении трудового договора по инициативе работодателя по п.2, 3, 4 ст. 81 ТКРФ;
3. Порядок проведения аттестации работников (часть 4 ст. 81 ТК РФ);
4. О привлечении работников к сверхурочным работам в случаях, предусмотренных ч. 4 ст. 99 ТК РФ (ст. 99);
5. Определение Перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
6. При составлении (изменении) графиков сменности (ст. 103 ТК РФ; п. 2 Приказ Министерства транспорта РФ от 11 октября 2021г. № 339);
7. О разделении рабочего дня на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы. Такое разделение производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (профсоюзного комитета) (ст. 105 ТК РФ);
8. Об определении порядка и условий выплаты работникам (за исключением работников, получающих оклад или должностной оклад) за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, дополнительного вознаграждения (ст. 112 ТК РФ);
9. О привлечении работников к работам в нерабочие праздничные и выходные дни в случаях, предусмотренных ч. 5 ст. 113 ТК РФ;
10. Об установлении с учетом производственных и финансовых возможностей работодателя дополнительных отпусков для работников (ст. 116 ТК РФ);
11. Об утверждении графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);
12. О введении системы оплаты и стимулирования труда, системы премирования (ст. 135 ТК РФ);
13. Об утверждении формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
14. Об установлении конкретных размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
15. Об установлении конкретных доплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ);
16. Об установлении конкретных размеров заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
17. О введении и применении систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
18. О принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
19. О введении мер, предотвращающих массовые увольнения работников

(ст. 180 ТК РФ);

1. Об утверждении правил внутреннего трудового распорядка организации

(ст. 190 ТК РФ);

1. Об определении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, утверждении и перечней необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
2. Об утверждении инструкций по охране труда для работников

(ст. 212 ТК РФ);

1. Об установлении норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных  
   условий или загрязнения (ст. 221 ТК РФ);
2. Об утверждении порядка применения вахтового метода (ст. 297 ТК РФ);
3. Об увеличении продолжительности вахты до 3 месяцев (ст. 299 ТК РФ);
4. Об утверждении графика работы на вахте (ст. 301 ТК РФ);
5. Об установлении надбавки за вахтовый метод работы (ст. 302 ТК РФ);
6. Об определении размера, условий и порядка компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в организациях, не относящихся к бюджетной сфере, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 325 ТК РФ);
7. об определении размера, условий и порядка компенсации расходов, связанных с переездом, лицам, работающим у работодателей, не относящихся к бюджетной сфере, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 326 ТК РФ ).

Во всех остальных случаях учет мнения представительного органа работников не является обязательным.

Трудовым кодексом РФ предусмотрены случаи, когда работодатель обязан принимать решения **только с предварительного согласия** соответствующего выборного профсоюзного органа:

1. При увольнении по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы (ст. 374 ТК РФ);
2. При расторжении трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ с руководителями выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями, в течение двух лет после окончания срока их полномочий (ст. 376  
   ТК РФ);
3. При наложении дисциплинарного взыскания, переводе на другую работу или увольнении по инициативе работодателя, участвующих в период разрешения коллективного трудового спора представителей работников (ст. 405 ТК РФ).

**Методические рекомендации по учету мнения**

**выборного органа первичной профсоюзной организации**

**при принятии локальных нормативных актов**

Трудовой кодекс РФ закрепляет обязанность работодателя принимать отдельные решения с учетом мнения представительного органа работников. Так, ст. 8 ТК РФ предусматривает, что в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, работодатель при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, учитывает мнение представительного органа работников.

В том случае, **если закон требует от работодателя при принятии локального нормативного акта организации, соблюдения порядка учета мнения представительного органа работников, такое требование должно быть неукоснительно исполнено.** В противном случае локальный акт, принятый работодателем с нарушением этой процедуры, согласно ч. 4 ст. 8 ТК РФ, является **недействительным.**

В части 3 ст. 8 ТК РФ также содержится норма, согласно которой коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено, что принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется по согласованию с представительным органом работников.

В этом случае для того, **чтобы локальный нормативный акт организации был признан легитимным**, **необходимо, чтобы** **профсоюзный комитет** первичной профсоюзной организациине просто высказала свое мотивированное мнение, а согласилась, т.е. **выразила письменное согласие** с решением работодателя о необходимости, законности и целесообразности принятия данного локального акта в предложенной работодателем редакции. В противном случае такой локальный нормативный акт будет признан недействительным (ч. 4 ст. 8 ТК РФ).

Следует отметить, что законодатель ставит необходимость учета мнения представительного органа работников в зависимость от двух условий:

Во-первых, акты или решения, при принятии которых необходимо учитывать мнение представительного органа работников, должны содержать нормы трудового права, т.е. создавать, изменять или прекращать трудовые правоотношения.

Во-вторых, учет мнения представительного органа работников требуется только в случаях, определенных законодательством, локальными актами организации или коллективным договором.

Трудовым кодексом РФ подробно регламентирован порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

Такой порядок закреплен в ст. 372 ТК РФ и не может быть произвольно изменен или проигнорирован работодателем.

В соответствии со ст. 372 ТК РФ работодатель в предусмотренных законодательством случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников данного работодателя.

**Следует особо обратить внимание на два важных обстоятельства**:

*первое* - работодатель обязан представить разработанный проект локального нормативного акта, и, *во-вторых*, вместе с проектом необходимо обоснование для его принятия и содержащиеся в нем положения.

**Рекомендации:**

При согласовании проектов сборников норм и нормативов труда целях объективной оценки предлагаемых норм времени на выполнение операций **необходима их проверка в производственных условиях**. По результатам проверок обязательно оценивать возможные риски:

-введение новых норм и нормативов труда при сохранении старой техники и технологии

-нарушение требований норм охраны труда

-снижение уровня безопасности движения

-высвобождение работников.

Предусматривать требования п. 5.26 Коллективного договора ОАО «РЖД»: *Обеспечивать применение в Компании* ***единой системы нормирования труда на основе централизованной разработки норм затрат труда****.*

*Производить введение, замену и пересмотр норм труда (выработки, времени, обслуживания, численности и др.) с учетом достигнутого уровня техники, технологии, организации труда на основе локальных нормативных актов Работодателя, принятых с учетом мотивированного мнения выборного органа Профсоюза.*

*Введение (пересмотр) норм времени и расценок на выполняемые работы в филиалах, структурных подразделениях Компании при отличии в них уровня техники, технологии, организации труда от нормативов, указанных в централизованно разработанных нормах, производить в зависимости от местных условий с учетом мотивированного мнения выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.*

*Извещать Работников о введении новых норм труда не позднее, чем за два месяца до их введения.*

При получении запроса от работодателя, необходимо организовать изучение всех представленных документов, получить консультации специалистов (в том числе и Дорпрофжела), организовать заседание, на котором будут рассмотрены документы.

При принятии решений,  **руководствоваться** **Положением о системе нормирования в ОАО «РЖД»**, утвержденным распоряжением ОАО «РЖД» от 15 января 2024 г. № 64/р, **Методическими рекомендациями по проверке сборников норм труда в производственных условиях ОАО «РЖД»**, утвержденных распоряжением ОАО «РЖД» от 29 декабря 2022 г. № 3543/р

**Примерный текст документа, который направляется на бланке организации, может выглядеть следующим образом:**

В профсоюзный комитет

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Наименование организации)

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_№\_\_\_\_\_\_\_\_

Запрос

мотивированного мнения первичной профсоюзной

организации в соответствии со ст. 372 ТК РФ

(наименование организации — работодателя (представителя работодателя)

Просит высказать свое мотивированное мнение по проекту локального нормативного акта\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (наименование локального нормативного акта)

Принятие указанного локального нормативного акта  
продиктовано необходимостью совершенствования организационной структуры организации, повышения производительности труда и эффективности производства. Выписка из решения Правления и заключение экономической  
службы прилагаются. Приложения на\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ листах.

Прошу в течение пяти рабочих дней направить свое  
мотивированное мнение по данному проекту локального  
нормативного акта в письменной форме.

Начальник\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

***Обращение работодателя должно быть зарегистрировано в профсоюзной организации, как входящий документ с указанием даты поступления и присвоенного номера.***

Следующий этап процедуры учета мотивированного мнения выборного представительного органа работников - рассмотрение проекта локального нормативного акта на заседании профкома. Закон отводит на это **пять рабочих дней**, ***отсчет которых начинается на следующий день после получения запроса от работодателя.***

В этот период необходимо организовать изучение всех представленных документов, при необходимости получить консультации специалистов, организовать заседание, на котором будет утвержден документ, отражающий мотивированное мнение профкома. В мотивированном мнении могут быть выражены согласие на принятие локального акта, либо несогласие с представленным проектом или изложены предложения по его совершенствованию.

Выборный орган первичной профсоюзной организации( профсоюзный комитет) не позднее 5 рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

Третий этап состоит в принятии локального нормативного акта. Тут могут быть три варианта. При положительном мнении профкома, который поддерживает принятие локального акта, он утверждается приказом (распоряжением) руководителя, с указанием, с какого времени этот акт начинает действовать. При этом необходимо помнить, что если локальным нормативным правовым актом изменяются условия труда работников (режим работы, системы оплаты труда и премирования, льготы, гарантии и т.д.), то вводить их можно **не ранее чем через два месяца**, поскольку с ними нужно будет ознакомить работников (ст. 74 ТКРФ).

При наличии отрицательного мнения или замечаний по совершенствованию проекта со стороны профкома работодатель (представитель работодателя) либо может согласиться с мнением профсоюзного органа, либо обязан в течение **3 дней** после получения указанного мнения провести дополнительные консультации с профкомом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

Как следует из приведенной нормы, Трудовой кодекс РФ обязывает профсоюзный орган обосновать свою позицию, дать развернутое заключение по представленному локальному нормативному акту. Это означает, что профсоюзный комитет должен **письменно** выразить как свое мнение, так и его мотивировку.

При обосновании своего мнения профсоюзному комитету необходимо ссылаться на положения законодательства, коллективный договор, локальные нормативные акты, уже действующие в организации, положения трудовых договоров, заключенных с работниками, на положения Отраслевого и иных соглашений и др.

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

Дальнейшие действия профсоюзного комитета по обжалованию или отмене безмотивно отклоненного решения должны быть признаны впоследствии неправомерными. Мотивированными должны быть и предложения по совершенствованию представленного проекта. Именно мотивация решения профсоюзного органа и станет предметом дополнительных переговоров и консультаций.

При не достижении согласия в ходе **трехдневных** переговоров по проекту локального нормативного акта между профкомом и представителем работодателя составляется протокол разногласий, в котором отражаются позиции сторон. После подписания указанного протокола работодатель вправе принять локальный нормативный акт самостоятельно, а профсоюзный комитет имеет право обратиться в государственную инспекцию труда или суд. Одновременно выборный профсоюзный орган работников имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном ТК РФ (гл. 61). Государственная инспекция труда при получении жалобы (заявления) выборного органа первичной профсоюзной организации обязана в течение **месяца** со дня получения жалобы (заявления) провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта, обязательное для исполнения.

Далее приводится образец мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации по проекту локального нормативного акта работодателя, а также образец заполнения титульного листа локального нормативного акта с отметкой об учете мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. На основании п. 5.6 Устава РОСПРОФЖЕЛ: Решения выборных коллегиальных органов принимаются в виде **Постановлений** и оформляются протоколами, которые подписываются председательствующим.

|  |  |
| --- | --- |
| \\rpz-fs01\users\AmbartsumyanND\Desktop\Лого_2_Роспрофжел.jpg | ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ –  РОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНИКОВ И ТРАНСПОРТНЫХ СТРОИТЕЛЕЙ (РОСПРОФЖЕЛ) |

**ПЕРВИЧНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ**

**РОСПРОФЖЕЛ НА КРАСНОЯРСКОЙ ЖЕЛЕЗНОЙ ДОРОГЕ – СТРУКТУРНОЕ ПОДРАЗДЕЛЕНИЕ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ОАО «РОССИЙСКИЕ ЖЕЛЕЗНЫЕ ДОРОГИ»**

**ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 00.00.0000 | г. Красноярск | № 00.0 |

**Мотивированное мнение по проекту распоряжения «Об утверждении Порядка предоставления членам выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, свободного от работы времени для выполнения общественных обязанностей» и по проекту самого Порядка.**

Профсоюзный комитет общественной организации - первичной профсоюзной организации Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей (РОСПРОФЖЕЛ) на Красноярской железной дороге –ОАО «РЖД» (*далее по тексту профсоюзный комитет*) рассмотрел полномочным составом *(11 чел. избрано, 9 чел. присутствовало)* обращение начальника Красноярской железной дороги …………… от 00.00.0000 №ИСХ-00/КРАС  и предлагаемый на рассмотрение проект распоряжения «Об утверждении Порядка предоставления членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, свободного от работы времени для выполнения общественных обязанностей» и проект самого Порядка.

На заседании профсоюзного комитета 00.00.0000 года, на основании статей 371, 372 ТК РФ проверено соблюдение норм, предусмотренных трудовым законодательством, при подготовке проекта распоряжения «Об утверждении Порядка предоставления членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, свободного от работы времени для выполнения общественных обязанностей» и проект самого Порядка. Определено, что предлагаемый проект распоряжения «Об утверждении Порядка предоставления членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, свободного от работы времени для выполнения общественных обязанностей» и проект самого Порядка разработаны в соответствии с требованиями п. 9.11 Коллективного договора ОАО «РЖД» на 2023-2025 годы, в целях развития форм социально-трудовых отношений, способствующих стабильной и эффективной деятельности дороги, а также роста мотивации и производительности труда.

На основании вышеизложенного, профсоюзный комитет **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

Утвердить следующее мотивированное мнение:

Профсоюзный комитет считает возможным принятие проекта распоряжения «Об утверждении Порядка предоставления членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, свободного от работы времени для выполнения общественных обязанностей» и проект самого Порядка.

|  |  |
| --- | --- |
| **Председатель** | **………………** |

Мотивированное мнение профсоюзного комитета ППО РОСПРОФЖЕЛ на Красноярской железной дороге от 00.00.0000 года получил \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

должность подпись расшифровка подписи

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_0000г.

Внимание! Обязательно в профсоюзном комитете остается 2-й экземпляр Постановление, где работодатель ставит отметку о получении мотивированного мнения!!!

*Межстрочный интервал по тексту Постановления, в закладке Абзац: отступы и интервалы: Множитель: 1,2*

*Интервал после текста до подписи Председатель: 36тп*