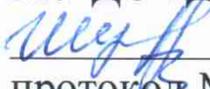
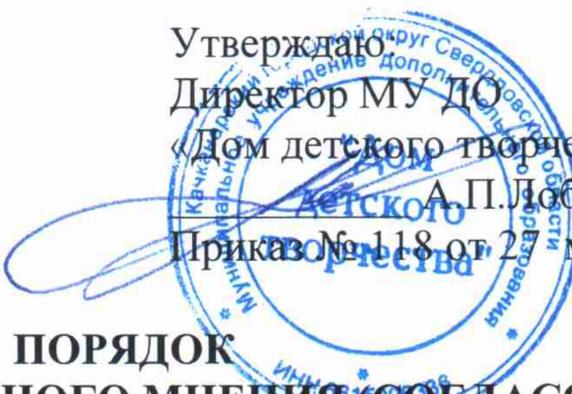


Согласовано:
Председатель профсоюзного комитета
МУ ДО «Дом детского творчества»
 Л.А.Шутова
протокол №104 от 26 марта 2020 года

Утверждаю
Директор МУ ДО
«Дом детского творчества»
А.П.Лобанова
Приказ №118 от 27 марта 2020 года



**ПОРЯДОК
УЧЁТА МОТИВИРОВАННОГО МНЕНИЯ (СОГЛАСОВАНИЯ)
ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
ПРИ ПРИНЯТИИ ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ «ДОМ ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА»**

Локальные нормативные акты (далее ЛНА) Муниципального учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» (далее – Учреждение) принимаются руководителем Учреждения (далее – работодатель) в форме различного рода приказов, правил, положений, инструкций, которые содержат правовые нормы и правила поведения, регламентирующие трудовые и тесно связанные с ними отношения.

Работодатель единолично (без учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения (далее – выборный орган)) может принимать: штатное расписание, должностные инструкции, приказы, распоряжения, имеющие нормативное содержание.

В случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, Работодатель перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган, представляющий интересы всех или большинства работников.

Выборный орган не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта ЛНА направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

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

В случае, если мотивированное мнение выборного органа не содержит согласия с проектом ЛНА либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников 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 в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. Выборный орган также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном настоящим Кодексом.