

Приложение 8
к коллективному договору
МДОУ детский сад № 6 «Светлячок»
на 2022-2023 года

СОГЛАСОВАНО

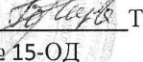
Профсоюзом МДОУ детский сад № 6
«Светлячок»

Председатель
профкома  Е.В.Петрова
(протокол от 10.04.2023 № 3)



УТВЕРЖДЕНО

приказом МДОУ детский сад № 6
«Светлячок»

заведующий  Т.В.Горохова
от 10.04.2023 № 15-ОД



Порядок учета мнения выборного представительного органа работников при принятии работодателем локальных нормативных актов

В соответствии со ст. 5 Трудового кодекса РФ регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений осуществляется, кроме трудового законодательства, иными нормативно правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты в сфере трудовых отношений являются частью системы трудового законодательства. Принятые в соответствии с законодательством, локальные нормативные акты имеют обязательную силу для судов общей юрисдикции, в частности, при рассмотрении любых трудовых споров, вытекающих из внутренней деятельности предприятия. Защита профсоюзами социально-трудовых прав и интересов работников осуществляется в различных формах. Одни из них касаются участия профсоюза в нормотворческом процессе с тем, чтобы способствовать установлению наиболее благоприятных для работников условий труда. К ним относится участие профсоюзов в рассмотрении проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников.

Согласно ст.371 Трудового кодекса РФ (далее – Кодекс, ТК РФ) работодатель принимает решение с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

В частности, при участии выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников принимаются следующие локальные нормативные акты:

- о введении и об отмене режима неполного рабочего времени (ст. 74);

Порядок учета мнения выборного представительного органа работников при принятии работодателем локальных нормативных актов

В соответствии со ст. 5 Трудового кодекса РФ регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений осуществляется, кроме трудового законодательства, иными нормативно правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты в сфере трудовых отношений являются частью системы трудового законодательства. Принятые в соответствии с законодательством, локальные нормативные акты имеют обязательную силу для судов общей юрисдикции, в частности, при рассмотрении любых трудовых споров, вытекающих из внутренней деятельности предприятия. Защита профсоюзами социально-трудовых прав и интересов работников осуществляется в различных формах. Одни из них касаются участия профсоюза в нормотворческом процессе с тем, чтобы способствовать установлению наиболее благоприятных для работников условий труда. К ним относится участие профсоюзов в рассмотрении проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников.

Согласно ст.371 Трудового кодекса РФ (далее – Кодекс, ТК РФ) работодатель принимает решение с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

В частности, при участии выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников принимаются следующие локальные нормативные акты:

- о введении и об отмене режима неполного рабочего времени (ст. 74);
- о привлечении работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 99 (ст. 99);
- о перечне должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101);
- о разделении рабочего дня на части, с тем чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы. (ст. 105);
- 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);
- о привлечении работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 113 (ст. 113);
- об установлении с учетом производственных и финансовых возможностей работодателя дополнительных отпусков для работников (ст. 116);
- об утверждении графика отпусков (ст. 123);
- о введении системы оплаты и стимулирования труда, в т.ч. повышении оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу .
- об утверждении формы расчетного листка (ст. 136);

- 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);
- об установлении конкретных доплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153);
- об установлении конкретных размеров заработной платы за работу в ночное время (ст. 154);
- о введении и применении систем нормирования труда (ст. 159);
- о принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162);
- о введении мер, предотвращающих массовые увольнения работников (ст. 180);
- об утверждении правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190);
- об определении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, утверждении перечней необходимых профессий и специальностей (ст. 196);
- об утверждении инструкций по охране труда для работников (ст. 212);
- 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);

Участие соответствующего представительного органа работников при решении целого комплекса социально-трудовых вопросов:

- возможность досрочного снятия с работника дисциплинарного взыскания по ходатайству представительного органа работников (ст. 194),
- создание по инициативе представительного органа работников комитета (комиссии) по охране труда (ст. 218)

ТК РФ устанавливает порядок учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа для двух случаев:

- при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст. 372 ТК РФ);
- при увольнении работников - членов профсоюза (ст. 373 ТК РФ).

Процедура учета мнения включает в себя несколько этапов.

Первый этап - это направление проекта локального нормативного акта и обоснования необходимости его принятия в выборный орган первичной профсоюзной организации, и просьба сообщить свое мотивированное мнение по данному локальному акту.

Следующий этап процедуры учета мотивированного мнения выборного представительного органа работников - рассмотрение проекта локального нормативного акта на заседании коллегиального органа работников. Закон отводит на это пять рабочих дней, отсчет которых начинается на следующий день после получения запроса от работодателя. В этот период профком должен организовать изучение всех представленных документов, при

необходимости получить консультации специалистов, организовать заседание, на котором будет утвержден документ, отражающий мотивированное мнение данного профсоюзного органа. В мотивированном мнении профсоюзного органа могут быть выражены согласие на принятие локального акта либо несогласие с представленным проектом или изложены предложения по его совершенствованию.

Третий этап состоит в принятии локального нормативного акта. При положительном мнении профкома, который поддерживает принятие локального акта, он утверждается приказом директора, с указанием, с какого времени этот акт начинает действовать. При этом работодателям необходимо всегда 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 ТК РФ).

При наличии отрицательного мнения или замечаний по совершенствованию проекта со стороны выборного профсоюзного органа работодатель либо может согласиться с мнением профсоюзного органа, либо обязан в течение 3 дней после получения указанного мнения провести дополнительные консультации с выборным профсоюзным органом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При недостижении 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 (гл. 61).