


Приложение № 1 к Коллективному договору МКДОУ детского сада № 3 «Колосок» на 2023-2026 годы


УТВЕРЖДЕНА

СОГЛАСОВАНА

Председатель профкома  
МКДОУ детского сада № 3 «Колосок»  
 С.Е.Заколюкина  
«25» декабря 2023 г.

(Протокол заседания Профкома  
№ 13 от 12 декабря 2023 г.)

приказом МКДОУ детского сада  
№ 3 «Колосок»  
от 25 декабря 2023 г. №41-1\ОД

Заведующий  
МКДОУ детского сада №3  
«Колосок»  
  
Г.А.Арсланова  
«25» декабря 2023 г.

## ИНСТРУКЦИЯ

о порядке учета мотивированного мнения и согласования Профкома

1. Настоящая инструкция разработана в соответствии с п. 2.2, 2.3, 2.4 коллективного договора Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 3 «Колосок» города Вятские Поляны Кировской области (далее - образовательная организация) с целью определения основных требований к процедуре учета мотивированного мнения и согласования Профкома при принятии решений и (или) подписании локальных нормативных актов в образовательной организации.

2. Настоящая инструкция является приложением к коллективному договору и принимается в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов.

3. В соответствии со статьей 8 и 53 Трудового кодекса РФ и п. 2.2. коллективного договора образовательной организации работодатель принимает локальные нормативные акты по согласованию или с учетом мотивированного мнения.

3.1 Согласование – это процедура действий работодателя и работников при решении вопросов жизнедеятельности образовательной организации, при которой работодатель не может принять решение по тому или иному вопросу, пока не заручится согласием выборного органа первичной профсоюзной организации (профкома).

3.1.1. По согласованию принимаются следующие локальные нормативные акты и решаются следующие вопросы:

положение об оплате труда (ч. 4 ст. 135 ТК РФ, п. 4.1.Областного трехстороннего соглашения);

положение о порядке установления стимулирующих выплат;

положение о работе с персональными данными (п.10 ст. 86 ТК РФ);

досрочное снятие дисциплинарного взыскания;

увольнение работников, являющихся членами Общероссийского профсоюза образования, по сокращению численности или штата, несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.2, 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, п. 6.35 Областного трехстороннего соглашения);

увольнение работников являющихся членами Общероссийского профсоюза образования в следствии неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, п. 6.35 Областного трехстороннего соглашения);

положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (Письмо Министерства просвещения РФ и Общероссийского профсоюза образования от 19 ноября 2019 г. №№ ВБ-107/08, ВБ-107/08/634);

положение о нормах профессиональной этики (Письмо Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 20 августа 2019 г. № ИП-941/06/484);

3.1.2. Процедура согласования локальных нормативных актов и других решений:

работодатель направляет в Профком проект локального нормативного акта;

Профком рассматривает проект локального акта и в течение пяти дней принимает решение согласиться с проектом нормативного акта или выразить несогласие;

в случае согласия Профкома с проектом локального нормативного акта заведующий образовательной организацией подписывает локальный акт, председатель Профкома ставит визу согласования;

в случае несогласия профкома с проектом локального акта заведующий образовательной организацией не может принять локальный нормативный акт;

стороны проводят дополнительные консультации до момента достижения обоюдного согласия.

3.2. Учет мотивированного мнения – это процедура действий работодателя и работников при решении вопросов жизнедеятельности образовательной организации, в ходе которой работодатель не может принять решение по тому или иному вопросу, пока не получит мотивированное мнение по этому вопросу от выборного органа первичной профсоюзной организации (профкома).

3.2.1. С учетом мотивированного мнения профкома принимаются следующие локальные нормативные акты и решаются следующие вопросы:

введение и отмена режима неполного рабочего времени (ч.5, 7 ст. 74 ТК РФ);

порядок аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности (ч. 2 ст. 81 ТК РФ, Письмо Министерства образования и науки РФ и Общероссийского Профсоюза образования от 3 декабря 2014 года N 08-1933/505);

увольнение работников являющихся членами Общероссийского профсоюза образования в следствии неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

привлечения к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

график сменности (ч. 3 ст. 103 ТК РФ);

разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);

привлечение работника к работе в выходные и другие нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, в том числе (график отпусков) (ст. 123 ТК РФ);

форма расчетного листка (ч.2 ст. 136 ТК РФ);

установление конкретных размеров оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ);

установление конкретных размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ч. 1 ст. 153 ТК РФ);

установление конкретных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

применение необходимых мер при угрозе массовых увольнений работников (ст. 180 ТК РФ);

правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (ч. 3 ст. 196 ТК РФ);

правила и инструкции по охране труда (ст. 214 ТК РФ);

установление норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (ст. 221 ТК РФ);

взаимодействие дистанционного работника с работодателем (ст. 312.3 ТК РФ);

особенности режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника (ст. 312.4, 312.6);

особенности охраны труда дистанционных работников (ст. 312.7 ТК РФ);

порядок временного перевода на дистанционную работу (ст. 312.9 ТК РФ);

предоставление преподавательской работы руководящим работникам, работникам совместителям (п. 3.1.6 Регионального отраслевого соглашения);

локальные нормативные акты по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников (п. 1.9 Приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601, п. 3.3.4 Регионального отраслевого соглашения);

принятие других локальных нормативных актов затрагивающих трудовые, социально-экономические права и гарантии работников, если по порядку принятия таких локальных актов Коллективным договором не установлена процедура согласования (ст. 372 ТК РФ).

3.2.2. Процедура учета мотивированного мнения Профкома при принятии локальных нормативных актов:

работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в профком.

Профком не позднее 5-ти рабочих дней с момента получения проекта локального нормативного акта рассматривает его и 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 или согласиться с ним; или в течение 3-х дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профкомом.

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

работодатель вправе принять локальный нормативный акт;

профком имеет право начать процедуру коллективного трудового спора или обжаловать его в Государственной инспекции труда (далее - ГИТ), либо в суде.

3.2.3. Процедура учета мотивированного мнения Профкома при увольнении работника являющегося членом Профсоюза:

работодатель направляет в профком проект приказа и копии документов, являющихся основанием для принятия решения.

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 работодатель вправе не учитывать.

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 или суд.

---

Прошито, пронумеровано и скреплено  
печатью

3 / три листов

Заведующий  
МКДОУ детским садом №3 «Колосок»  
Г.А.Арсланова

