

ПОРЯДОК
учета мнения представительного органа работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Обоянская детско-юношеская спортивная школа»
Курской области

1. При принятии локальных нормативных актов:

1.1. Директор муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Обоянская детско-юношеская спортивная школа» Курской области (далее – Работодатель) в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в представительный орган работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Обоянская детско-юношеская спортивная школа» Курской области (далее – Учреждение), представляющий интересы всех работников.

1.2. Представительный орган работников Учреждения не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

1.3. В случае если мотивированное мнение представительного органа работников Учреждения не содержит согласия с проектом локального нормативного акта, 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 представительным органом работников Учреждения в целях достижения взаимоприемлемого решения.

1.4. При не достижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован представительным органом работников Учреждения в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. Представительный орган работников Учреждения также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном ТК РФ.

1.5. Государственная инспекция труда при получении жалобы (заявления) представительного органа работников Учреждения обязана в течение одного 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

1.6. Работодатель утверждает локальные нормативные акты в соответствии с коллективным договором и учетом мнения профсоюзного органа в следующих случаях:

1.6.1. При установлении конкретных размеров оплаты труда за сверхурочную работу (ст. 147 ТК РФ);

1.6.2. При привлечении работников к сверхурочной работе в случаях, не предусмотренных пп. 1-3 ст. 99 ТК РФ;

1.6.3. При составлении графиков работы, расписания учебных занятий в соответствии со ст. 103 ТК РФ;

1.6.4. При принятии Работодателем локального нормативного акта о разделении рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);

1.6.5. При привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не отнесенных к абзацам 1-3 ст. 113 ТК РФ;

1.6.6. При составлении графиков отпусков (ст. 123 ТК РФ);

1.6.7. При установлении системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях в соответствии со ст. 135 ТК РФ;

1.6.8. При установлении системы оплаты труда (ст. 144 ТК РФ):

-при исчислении средней заработной платы при оплате отпускных и компенсации за неиспользованный отпуск помимо установленных 12 календарных месяцев могут браться иные периоды (ст. 139 ТК РФ);

1.6.9. При утверждении формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

1.6.10. При установлении порядка и условий предоставления дополнительных отпусков (ст. 116 ТК РФ);

1.6.11. При определении Перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

1.6.12. При предоставлении работникам с ненормированным рабочим днем ежегодного дополнительного отпуска и определении его продолжительности (ст. 119 ТК РФ);

1.6.13. При установлении различных систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок (ст. 144 ТК РФ);

1.6.14. При установлении конкретных размеров повышения заработной платы работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);

1.6.15. При определении систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

1.6.16. При принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);

- 1.6.17. При утверждении Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- 1.6.18. Когда Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, по просьбе работника, ходатайства представительного органа работников (ст. 194 ТК РФ);
- 1.6.19. Когда Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении его заместителем законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора соглашений и сообщить представителю органа работников (ст. 195 ТК РФ);
- 1.6.20. При определении формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечней необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- 1.6.21. При разработке и утверждении инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ);
- 1.6.22. При увольнении работников, являющихся членами профсоюза, по пункту 2 пункта «б» пункта 3 и пункту 5 ст. 81 ТК РФ (ст. 82 ТК РФ);
- 1.6.23. Участие представительного органа работников в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя (ст. 82 ТК РФ).