**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад комбинированного вида № 123»**

**Первичная профсоюзная организация МДБОУ № 123**

**СОГЛАСОВАНИЕ (УЧЁТ МНЕНИЯ)**

**ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ МБДОУ « Детский сад комбинированного вида № 123» г. КУРСКА**

Работодатель принимает локальные нормативные акты  в соответствии  с коллективным договором по согласованию (с учётом мнения)  профсоюзного комитета в следующих случаях:

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

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

3.     При составлении графиков работы, расписаний учебных занятий в соответствии со ст.103 ТК РФ.

4.     При принятии работодателем локального нормативного акта о разделении рабочего дня на части (ст.105 ТК РФ).

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

6.     При составлении графиков отпусков (ст.123 ТК РФ).

7.     При установлении системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышения оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях в соответствии со ст.135 ТК РФ.

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-ти календарных месяцев могут браться иные периоды (ст.139 ТК РФ).

9.     При утверждении формы расчётного листка (ст.136 ТК РФ).

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

11.           При определении Перечня  должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст.101 ТК РФ).

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

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

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

15.           При установлении конкретных размеров повышенной оплаты за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ).

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

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

18.           При утверждении Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ).

19.           Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, по просьбе работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников (ст.194 ТК РФ).

20.           Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов  о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения представительному органу работников (ст.195 ТК РФ).

21.           При определении формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечней необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ).

22.           При разработке и утверждении инструкции по охране труда (ст.212 ТК РФ).

23.           При увольнении работников, являющихся членами профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 ст.81 Трудового Кодекса РФ (ст.82 ТК РФ). Коллективным  договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной  организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя (ст.82 ТК РФ).

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в связи с подпунктом «б» п.3 статьи 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от соответствующего выборного профсоюзного органа.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст. 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу данной организации не позднее, чем за 2 месяца, а о массовом увольнении - не позднее, чем за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ).

Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

Профсоюзы имеют право вносить на рассмотрение органов местного самоуправления предложения о перенесении сроков или временного прекращения реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников (п.3 ст.12 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, его заместителем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения представительного органа работников.

         В случае если факты нарушений подтвердились, работодатель обязан к руководителю организации, его заместителю применить дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

****