

Заведующий МБДОУ  
«Детский сад № 439»

А.В. Коротких

«14» 06 2018 г.



Председатель первичной профсоюзной  
организации МБДОУ «Детский сад № 439»

М.Н. Кузьмичева

«14» 06 2018 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОДОШКОЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«ДЕТСКИЙ САД № 439»  
на 2018 – 2021 г.**

Коллективный договор принят на Общем собрании трудового коллектива работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 439».

Протокол № 4 от «14» июня 2018 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду \_\_\_\_\_

Регистрационный номер \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Руководитель органа по труду \_\_\_\_\_

М.П.



г. Нижний Новгород  
2018г.

## 1. Общие положения.

- 1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социальные и трудовые отношения в МБДОУ «Детский сад № 439».
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально трудовых прав и профессиональных интересов работников дошкольного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым соглашением, региональными соглашениями.
- 1.3. Сторонами Коллективного договора являются: работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации; работодатель в лице его представителя - заведующего.
- 1.4. Действие настоящего договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.5. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст.30,31 ТК).
- 1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.7. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень льгот и гарантий работников, установленных действующим законодательством.
- 1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.9. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.10. При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.11. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК.
- 1.12. В течение срока действия Коллективного договора ни одна сторона не вправе в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.13. Все спорные вопросы решаются сторонами по взаимной договоренности. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.



1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение «Об оплате труда».

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов.

1.17. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 3-х лет.

## **II. Обязательства сторон в области развития социального партнерства и участие профсоюзного органа в управлении Учреждением.**

В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

2.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждения, совершенствования локальных правовых актов и другим социально значимым вопросам.

2.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны Коллективного договора в работе своих руководящих органов.

2.4. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников учреждения.

### **Работодатель:**

2.5. Предоставляет профкому по его запросу информацию, необходимую для защиты социально-трудовых прав работника, обеспечивая учет мнения профсоюза (согласование) при принятии локальных нормативных актов.

### **Профком:**

2.6. Способствует реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства; разъясняет работникам положения коллективного договора.

2.7. Представляет в социальном партнерстве интересы работников – членов Профсоюза учреждения.

2.8. В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль за



выполнением работодателем норм трудового права.

2.9. Выступает инициатором начала переговоров по заключению Коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

2.10. Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.11. Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий Коллективный договор.

2.12. Организует правовой всеобуч для работников учреждения.

2.13. Осуществляет совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

2.14. Участвует совместно с райкомом Профсоюза в организации летнего оздоровления детей работников учреждения и обеспечения их новогодними подарками.

2.15. Организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

### **III. Обязательства Сторон в области трудовых отношений, занятости, переподготовки кадров и повышения квалификации в сфере образования.**

#### **Стороны подтверждают:**

3.1. Трудовой договор с работником заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

3.2. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, предусмотренных законодательством. При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

3.3. Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором, являются недействительными.

До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по профессии работника, размеры повышающих коэффициентов к окладам, выплаты компенсационного характера, доплаты, надбавки, условия осуществления выплат стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

3.5. Испытание при приеме на работу, помимо лиц, указанных в ст.70 ТК РФ, не устанавливается для педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

3.6. Расторжение трудового договора с работником - членом Профсоюза, по



инициативе работодателя осуществляется по основаниям, предусмотренным п. 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ по согласованию с профкомом.

3.7. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

**Работодатель обязуется:**

3.8. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

**Стороны договорились:**

3.9. Разрабатывать меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников Учреждения.

**Стороны подтверждают:**

3.10. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем. Численный и профессиональный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач, объемов работы учреждения.

3.11. Повышение квалификации педагогических работников осуществляется не реже 1 раза в 3 года.

3.12. Осуществляется организация обучения педагогических работников навыкам оказания первой помощи (ст.41 ФЗ «Об образовании в РФ»).

3.13. Осуществляются профилактические меры противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа среди работников Учреждения (Соглашение между Правительством Нижегородской области, Нижегородским областным союзом организаций профсоюзов "ОблСовПроф", Региональным объединением работодателей "Нижегородская ассоциация промышленников и предпринимателей" о взаимодействии в области социально-трудовых отношений).

3.14. При сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 ст.179 ТК РФ, имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- имеющие почетные звания, награжденные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- применяющие инновационные методы работы;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;
- которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;



3.15. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством (ст.178.180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

#### **IV. Рабочее время и время отдыха.**

**4.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха работников исходят из того, что:**

4.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст.91 ТК РФ), графиком сменности, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

4.1.2. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников учреждений образования устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностного оклада). В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется Приказом Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

4.1.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

4.1.4. В учреждении неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по соглашению между работником и работодателем.

4.1.5. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.1.6. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

4.1.7. В случае болезни одного из воспитателей группы, администрация ДОУ вправе обязать сменного воспитателя группы выполнять обязанности заболевшего воспитателя в течение 2-х рабочих дней за дополнительную оплату. В свою очередь, администрация обязана за это время подобрать замену заболевшему



воспитателю.

#### **4.2. Стороны подтверждают:**

4.2.1. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждённым работодателем по согласованию с профкомом не позднее чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска частично на другой год работодателем может осуществляться с согласия работника и профкома. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника и выборного профсоюзного органа. По соглашению сторон трудового договора, а также при наличии финансовых возможностей денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

4.2.2. График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников.

4.2.3. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника. Педагогическим работникам, проработавшим в учебном году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

#### **4.3. Работодатель обязуется:**

4.3.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ.

4.3.2. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью три рабочих дня председателю профсоюзной организации и заместителям заведующего, в соответствии с ч.2 ст.116 и ст.119 ТК РФ.

4.3.3. Предоставлять ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 рабочих дней педагогам, работающим с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья, на основании Постановления правительства РФ от 14.05.2015г. № 466 (изменения на 07.04.2017г.)

4.3.4. Время перерыва для отдыха и питания, а также графики сменности, работы в выходные и праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время отдыха и питания для других работников устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ)

4.3.5. Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка дня работникам, направленным на обучение или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения.



4.3.6. Предоставление отпуска без сохранения заработной платы осуществляется по письменному заявлению работника. Продолжительность данного отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.3.7. Работодатель обязан по письменному заявлению работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня
- в случае регистрации брака, проводов детей в армию, смерти близких родственников – до 3 дней

4.3.8. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье, государственные праздники.

## **V. Обязательства Сторон в области оплаты труда, материального стимулирования работников.**

### **5.1. Стороны подтверждают:**

5.1.1. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, регулируются Положением об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 439», утверждаемым работодателем.

5.1.2. Система оплаты труда работников учреждения включает: минимальные оклады по профессиональным квалификационным группам, минимальные оклады по должности в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

5.1.3. Минимальные должностные оклады работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов, утверждаемых Правительством Нижегородской области.

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы.

Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т. ч. заключенного о работе на условиях совместительства.

5.1.4. Заработная плата работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда до 12% от тарифной ставки (оклада).

Работодатель с учетом мнения профкома устанавливает конкретные размеры компенсационных выплат всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется такая



работа, требованиям безопасности. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

5.1.5. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном, не менее 30%, размере. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

5.1.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере.

5.1.7. Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

5.1.8. Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст.136 ТК РФ осуществляется не реже чем каждые полмесяца. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем.

5.1.9. В период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

## **VI. Охрана труда. Пожарная безопасность.**

### **Работодатель:**

6.1. Обеспечивает установку и обслуживание пожарной сигнализации, тревожной кнопки, видеонаблюдение, системы доступа в учреждение, средств пожаротушения.

6.2. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда, соответствующей требованиям нормативных документов по охране труда и пожарной безопасности и ознакомить с результатами работников.

6.3. Проводит обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ, а также проведение инструктажа по охране труда, пожарной безопасности, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда.

6.4. Ежегодно разрабатывает План мероприятий по охране труда, включающий организационные и технические мероприятия по охране труда, сроки их выполнения, должностные лица, ответственные за их выполнение.

6.5. Обеспечивает за счет средств учреждения прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), регулярных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, выдачу работникам личных медицинских книжек.

6.6. Проводит расследование несчастных случаев с работниками в установленном



законодательством РФ порядке.

6.7. Выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охране труда.

6.8. Обеспечивает нормативными документами, инструкциями, журналами инструктажа ответственных за охрану труда и пожарную безопасность Учреждения.

6.9. За счет средств Учреждения обеспечивает приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих и дезинфицирующих средств.

#### **6.2. Профком:**

6.2.1. Осуществляет контроль за соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации учреждения.

6.2.2. Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

6.2.3. Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.

6.2.4. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения.

6.2.5. Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

6.2.6. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных Коллективным договором.

6.2.7. В случае грубых нарушений требований охраны труда требует от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

## **VII. Социальные гарантии, льготы и компенсации.**

**Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников учреждения.**

#### **7.1. Стороны подтверждают:**

Работники Учреждения получают областные и городские компенсационные выплаты за содержание детей в ДОУ, в соответствии с законодательством.

#### **7.2. Стороны договорились:**

осуществлять мероприятия по организации отдыха работников учреждения:

- своевременно подавать заявки, поступившие от работников, на путевки и сертификаты в санатории, дома отдыха;

- организовывать культурно – массовые мероприятия для коллектива.

#### **7.3. Работодатель обязуется:**

производить увольнения работника по инициативе администрации во всех случаях с учетом мнения профсоюзного органа.

#### **7.4. Профком:**

7.4.1. Оказывает возможную материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

7.4.2. Осуществляет правовые консультации по социально - бытовым вопросам



членам Профсоюза, общественный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

### **VIII. Гарантии деятельности и защита прав профсоюза.**

Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности профкома определяются законодательством Российской Федерации и Нижегородской области.

Стороны договорились о том, что:

- 8.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социальных, трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или его профсоюзной деятельностью.
- 8.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
- 8.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 8.4. Работодатель освобождает от работы с сохранением зарплаты председателя и членов профкома на время участия их в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых на семинарах, совещаниях и других мероприятиях.
- 8.5. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
- 8.6. Работодатель предоставляет профкому помещения для проведения собраний, заседаний, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи (ст. 377 ТК РФ).
- 8.7. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.
- 8.8. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по охране труда и др.
- 8.9. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:
  - расторжение трудового договора с работником, являющимся членом профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
  - очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
  - создание комиссии по оказанию мер социальной поддержки (ст. 218 ТК РФ);
  - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
  - привлечения к работе в выходные, праздничные дни и к сверхурочной работе в случаях, не предусмотренных ТК РФ (ст. 99, 113);
  - массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
  - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ).



Пропиновано, пропунмеропоно и скреплено печатью

*12 (декабрь) 2017*

) листов

Заведующий

А.В. Сорочкин

