



М.П.

(подпись)

*И.В. Валиева*

от работодателя  
Директор ГБОУ Республики Марий Эл  
«Октябрьская школа-интернат для детей-  
сирот и детей, оставшихся без попечения  
родителей»  
И.В. Валиева

2016 г.

от работника  
Председатель профкома  
ГБОУ Республики Марий Эл «Октябрьская  
школа-интернат для детей-сирот и детей,  
оставшихся без попечения родителей»  
З.И. Григорьева  
(подпись)

М.П.

*З.И. Григорьева*

2016 г.

## ПОРЯДОК

### учета мнения выборного профсоюзного органа ГБОУ Республики Марий Эл «Октябрьская школа-интернат» при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права

1. В предусмотренных Трудовым кодексом РФ, Отраслевым тарифным соглашением по учреждениям образования РФ, Региональным отраслевым соглашением по учреждениям образования Республики Марий Эл, районным отраслевым соглашением и коллективным договором случаях, представители работодателя, (далее - Работодатель) перед принятием решения направляют проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснование по нему в выборный профсоюзный орган, представляющий интересы работников образования (далее - Профком).

2. Не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта (приказа, распоряжения, положения и т.п.) и обоснования по нему Профком направляет Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

3. Решение о мотивированном мнении Профкомом принимается коллегиально, на своем заседании в присутствии не менее половины членов Профкома.

4. Заседание Профкома должно быть оформлено протоколом, в котором указывается число избранных в его состав членов, число присутствующих на заседании, отражено мнение, к которому пришли члены Профкома и его обоснование (мотивировка).

5. При обосновании своего мнения Профком может ссылаться на действующее законодательство, коллективный договор, соглашения, при определенных обстоятельствах на трудовые договоры конкретных работников, а также на обстоятельства, фактически сложившиеся в учреждении (учреждениях) образования к моменту принятия решения Работодателем и Профкомом.

6. При необходимости уточнения всех обстоятельств в связи с предстоящим решением Работодателя, Профком вправе пригласить на свое заседание представителей Работодателя, иных специалистов и экспертов.

7. До рассмотрения вопроса о проекте локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, председатель, члены Профкома могут обратиться к Работодателю с предложением о проведении переговоров (консультаций) по поводу предстоящего решения.

Результаты переговоров (консультаций) оформляются протоколом, который подписывают Работодатель и председатель Профкома.

8. В случае, если мотивированное мнение Профкома не содержит согласия с проектом нормативного акта или содержит предложения по его уточнению, совершенствованию,

Работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с Профкомом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

9. Разногласия, возникшие в процессе переговоров, оформляются протоколом (протокол разногласий), после чего Работодатель вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права.

10. Профком может обжаловать данный акт в соответствующую государственную инспекцию труда или суд, а также начать процедуру коллективного трудового спора.

Положение об условиях применения коллективных трудовых соглашений  
ГБОУ Республики Марий Эл  
Октябрьский дистанционный колледж для детей, испытывающих быструю изменение  
родителей

## Общие положения

Достижение работников социальных сфер высоких профессиональных компетенций и достижения передовых результатов, выполнение которых, в свою очередь, способствует стимулизации дальнейшего применения этих результатов практикой. В учреждении применяется социальное производство, состоящее из различных методик, методов и приемов, используемых работниками, для достижения определенных целей. Время выполнение производственных функций работников не имеет выраженного профессионального характера и может быть определено (запланировано).

При социальном характере работы работникам образовательного учреждения предоставляются следующие категории: а) право на свободную и добровольную работу;

- выполнение любой задачи работы;
- активное участие в мероприятиях, проводимых образовательными организациями;
- непосредственное выполнение поставленных задачателей;
- вклад в совершенствование форм и методов обучения, воспитания, воспитательной работы с обучающимися организациями, включение обучающихся в социальные и профессиональные ассоциации по предметным образованием;
- методическая работа, включая первоначальную подготовку к применению педагогического опыта в образовательной практике, в том числе написание учебных программ, курсов, учебных пособий, учебных материалов;
- пятидневное участие в рабочей жизни образовательных учреждений;
- постоянное обновление норм труда и личной жизни работника;
- право на распорядок образовательного учреждения, включая рабочую сменность.

Премирование работников образовательного учреждения осуществляется по итогам учебного года за результаты, качества, личные качества, профессиональные компетенции, слухи, наименование которых образовательных работников, профессиональной работы, переданные межличностные знания по темам, которые обучающиеся учатся, включая достижения.