## В помощь профактиву

## В каких случаях работодатель принимает решения с учетом мнения профсоюзного органа или по согласованию с ним?

**Несмотря на то, что весь комплекс прав по управлению организацией принадлежит работодателю, последний в случаях, предусмотренных** **Трудовым** **кодексом Российской Федерации, принимает соответствующие решения только после завершения процедуры учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (представительного органа работников).**

Коллективным договором или соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников (ч. 3 ст. 8 ТК).

Локальные нормативные акты, принятые работодателем без соблюдения установленного порядка учета мнения представительного органа работников, недействительны и не подлежат применению (ч. 4 ст. 8 ТК).

**Трудовой** **кодекс предусматривает, что с учетом мнения выборного органа решаются следующие вопросы:**

введение и отмена ранее срока режима неполного рабочего времени при угрозе массового увольнения из-за изменений определенных сторонами условий трудового договора (ст. 74 ТК);

рассмотрение вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя работников, являющихся членами профсоюза (ст. ст. 82, 373 ТК);

проведение аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников (ст. 82 ТК).

привлечение работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 99 (ст. 99 ТК);

определение перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК);

установление режима разделения рабочего дня на части (ст. 105 ТК);

определение размера и порядка выплаты вознаграждения за работу в нерабочий праздничный день (ст. 112 ТК);

привлечение работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 113 (ст. 113 ТК);

установление с учетом производственных и финансовых возможностей работодателя дополнительных отпусков (ст. 116 ТК);

утверждение графика отпусков (ст. 123 ТК);

принятие мер по предотвращению массового увольнения (ст. 180 ТК);

утверждение правил внутреннего трудового распорядка организации (ст. 190 ТК).

определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, утверждении перечней необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК);

установление норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст. 221 ТК);

установление порядка применения вахтового метода (ст. 297 ТК);

увеличение продолжительности вахты до 3-х месяцев (ст. 299 ТК);

утверждение графика работы при вахтовом методе (ст. 301 ТК);

установление надбавки за вахтовый метод работы у работодателей, не относящихся к бюджетной сфере (ст. 302 ТК);

установление размера, условий и порядка компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа при использовании отпуска работниками, занятыми у работодателей, расположенных в районах Крайнего Севера, не относящихся к бюджетной сфере (ст. 325 ТК);

установление размера, условий и порядка компенсации расходов, связанных с переездом работников, занятых у работодателей, расположенных в районах Крайнего Севера, не относящихся к бюджетной сфере (ст. 326 ТК);

принятие локальных нормативных актов, устанавливающих особенности регулирования труда спортсменов, тренеров (ст. 348.1 ТК).

**С учетом мнения представительного органа работников решаются следующие вопросы:**

установление порядка проведения аттестации (ст. 81 ТК);

определение перечня работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК);

составление графиков сменности (ст. 103 ТК);

принятие локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда (ст. 135 ТК);

утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК);

установление размеров повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями (ст. 147 ТК);

установление конкретных размеров оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст. 153 ТК);

установление размеров доплат за работу в ночное время (ст. 154 ТК);

применение систем нормирования труда (ст. 159);

принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162);

утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК);

определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня профессий и специальностей, форм профессиональной подготовки и переподготовки работников (ст. 196 ТК).

Наконец, при разработке и утверждении правил и инструкций по охране труда (ст. 212 ТК) работодатель учитывает мнение выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа.

Трудовой кодекс Российской Федерации устанавливает необходимость использования процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа, во-первых, при принятии отдельных локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, во-вторых, при расторжении трудового договора с работниками - членами профсоюза по инициативе работодателя по отдельным основаниям и, в-третьих, при принятии отдельных управленческих решений.

Под представительным органом работников следует понимать орган, представляющий работников в отношениях социального партнерства (выборный орган первичной профсоюзной организации, уполномоченный законом или работниками на представительство, иной представительный орган работников).

Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов установлен ст. 372 ТК РФ. Особого порядка учета мнения представительного органа работников Трудовой кодекс не устанавливает, поэтому на практике следует руководствоваться порядком, предусмотренным ст. 372 ТК РФ.

Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя установлен ст. 373 ТК РФ.

Статьей 374 ТК РФ установлены гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы.

Перечень вопросов, решаемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или по согласованию с ним, может быть расширен коллективным договором, соглашением.

**Отдел защиты прав трудящихся**

**Пермского крайсовпрофа**