

ЭТО ВАЖНО ЗНАТЬ КАЖДОМУ

В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ работодатель принимает решения с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа (ст. 8, ст. 371 ТК РФ).

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

Требуется учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии следующих решений:

- введение и отмена ранее срока режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев в случае, когда причины, связанные с изменением организационных или технологических условий труда могут повлечь за собой массовое увольнение работников (ст. 74 ТК РФ);
- установление порядка проведения аттестации (ч.2 ст. 81 ТК РФ);
- увольнение по инициативе работодателя работников, являющихся членами профсоюза, предусмотренным пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя), пунктом 3 части первой статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации) или пунктом 5 части первой статьи 81 ТК РФ (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) - (ст.82 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочной работе (за исключением случаев, предусмотренных ч.ч.2,3 ст.99 ТК РФ) - (ч. 4 ст. 99 ТК РФ);
- принятие локального нормативного акта, устанавливающего перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- принятие локального нормативного акта о разделении рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);
- принятие локального нормативного акта о размере и порядке выплаты дополнительного вознаграждения работникам нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе (за исключением работников, получающих оклад) (ст. 112 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением случаев, предусмотренных ч.ч.2,3 ст.113 ТК РФ) - (ч. 5 ст. 113 ТК РФ);
- принятие локального нормативного акта об установлении дополнительных отпусков (ст. 116 ТК РФ);
- утверждение графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- принятие локального нормативного акта, устанавливающего системы оплаты труда (ст. 135 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление конкретных размеров повышения оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- установление конкретных размеров оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст. 153 ТК РФ);
- установление конкретных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- определение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- увольнение по инициативе работодателя работников, избранных в состав комиссии по трудовым спорам (ст. 171 ТК РФ);
- принятие мер по предотвращению массового увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ);
- установление степени вины застрахованного работника, если грубая неосторожность застрахованного содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью в связи с несчастным случаем (ст. 229.2 ТК РФ);
- утверждение порядка применения вахтового метода (ст. 297 ТК РФ);
- увеличение продолжительности вахты до 3 месяцев (ст. 299 ТК РФ);
- утверждение графика работы на вахте (ст. 301 ТК РФ);
- принятие локального нормативного акта об установлении надбавки за вахтовый метод работы работникам работодателей, не относящихся к бюджетной сфере (ст. 302 ТК РФ);
- принятие локального нормативного акта, предусматривающего размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих у работодателей, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, не относящихся к бюджетной сфере (ст. 325 ТК РФ);
- принятие локального нормативного акта, предусматривающего размер, условия и порядок компенсации расходов, связанных с переездом лиц, работающих у работодателей, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, не относящихся к бюджетной сфере (ст. 326 ТК РФ).

Перечень вопросов, решаемых работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа, может быть расширен коллективным договором, соглашением.

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

Требуется предварительное согласование профсоюзного комитета при принятии работодателем следующих решений:

- применение дисциплинарного взыскания, перевод на другую работу или увольнение по инициативе работодателя (за исключением случая расторжения трудового договора за совершение проступка, за который, в соответствии с ТК РФ предусмотрено увольнение с работы) представителей работников, участвующих в коллективных переговорах, в период их ведения (ст.39 ТК РФ)

- применение дисциплинарного взыскания, перевод на другую работу или увольнение по инициативе работодателя представителей работников - членов примирительной комиссии, трудовых арбитров в период участия в разрешении коллективного трудового спора (ст. 405 ТК РФ)

- увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы (допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (при отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного статьей 373 ТК РФ)) - (ст.374 ТК РФ).

-

увольнение руководителей выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителей в течение 2 лет после окончания срока их полномочий (ст.376 ТК РФ).