

СЛУЧАИ УЧЕТА МНЕНИЯ ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРИ ПРИНЯТИИ ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ РАБОТОДАТЕЛЕМ

Согласно статьи 371 трудового кодекса РФ в случаях, предусмотренных действующим законодательством, работодатель принимает решение **с учётом мнения** соответствующего профсоюзного органа.

Трудовым кодексом РФ установлены следующие случаи, когда работодателю необходимо запросить мотивированное мнение выборного органа: первичной профсоюзной организации:

- введение и отмена режима неполного рабочего времени (часть 5 статьи 74 Трудового кодекса РФ);
- увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3. или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ (статья 82 Трудового кодекса РФ);
- привлечение работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных частью 2 статьи 99 Трудового кодекса РФ (часть 3 статьи 99 Трудового кодекса РФ);
- определение перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 Трудового кодекса РФ);
- утверждение графиков сменности (статья 103 Трудового кодекса РФ);
- разделение рабочего дня на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (статья 105 Трудового кодекса РФ);
- определение порядка и условий выплаты работникам (за исключением работников, получающих оклад или должностной оклад) дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе (статья 112 Трудового кодекса РФ);
- привлечение работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных частью 2 статьи 113 Трудового кодекса РФ (статья 113 Трудового кодекса РФ);
- установление дополнительных отпусков, не предусмотренных законодательством (статья 116 Трудового кодекса РФ);
- утверждение графиков отпусков (статья 123 Трудового кодекса РФ);
- введение системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение платы за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (статья 135 Трудового кодекса РФ);
- утверждение формы расчетного листка (часть 2 статьи 136 Трудового кодекса РФ);
- установление конкретных размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (статья 116 Трудового кодекса РФ);

- введение и применение системы нормирования труда (статья 159 Трудового кодекса РФ);
- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 Трудового кодекса РФ);
- введение мер предотвращающих массовые увольнения работников (статья 180 Трудового кодекса РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 Трудового кодекса РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, утверждение перечней необходимых профессий и специальностей (статья 196 Трудового кодекса РФ);
- 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 (статья 221 Трудового кодекса РФ);
- установление вины застрахованного лица при несчастном случае на производстве (статья 229.2 Трудового кодекса РФ);
- утверждение порядка применения вахтового метода (часть 4 статьи 297 Трудового кодекса РФ);
- увеличение продолжительности вахты до трех месяцев (статья 299 Трудового кодекса РФ);
- утверждение графика работы на вахте (часть 1 статьи 301 Трудового кодекса РФ);
- определение размера, условий и порядка компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в организациях, не относящихся к бюджетной сфере, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (часть 7 статьи 325 Трудового кодекса РФ);
- определение размера условий и порядка компенсации расходов, связанных с переездом, лицам, работающим у работодателей, не относящихся к бюджетной сфере, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (часть 5 статьи 326 Трудового кодекса РФ).

Указанный перечень не является исчерпывающим. Коллективным договором или соглашением могут быть установлены иные случаи учета мнения профсоюзного органа.