

Извлечение из Трудового кодекса РФ: Учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов

Трудовой кодекс РФ предусматривает определенный перечень локальных нормативных актов, при принятии которых учитывается мнение выборного органа первичной профсоюзной организации:

- **Часть 5 статьи 74** – ввод режима неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях сохранения рабочих мест при угрозе массового увольнения работников;
- **часть 7 статьи 74** – отмена режима неполного рабочего времени ранее срока, на который они были установлены;
- **Часть 2 статьи 81** – установление порядка проведения аттестации (разработка Положения об аттестации);
- **Часть 4 статьи 99** – привлечение к сверхурочным работам помимо перечисленных в статье оснований;
- **Статья 105** – разделение рабочего дня на части;
- **Часть 3 статьи 112** – размер и порядок выплаты вознаграждения за работу в нерабочий праздничный день;
- **Часть 5 статьи 113** – привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни помимо перечисленных в статье оснований;
- **Часть 2 статьи 116** – установление дополнительных отпусков;
- **Часть 1 статьи 123** – утверждение графика отпусков;
- **Часть 4 статьи 135** – установление системы оплаты труда;
- **Часть 2 статьи 136** – утверждение формы расчетного листка;
- **Часть 3 статьи 147** – установление конкретных размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- **Часть 2 статьи 153** – конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день;
- **Часть 3 статьи 154** – размеры доплат за работу в ночное время;
- **Статья 159** – определение системы нормирования труда;
- **Статья 162** – введение, замена и пересмотр норм труда;
- **Часть 4 статьи 180** – принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений;
- **Статья 190** – утверждение правил внутреннего трудового распорядка;

- **Часть 3 статьи 196** – определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей;

- **Абзац 22 части 2 статьи 212** – разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников;

- **Часть 2 статьи 299** – увеличение продолжительности вахты до трех месяцев;

- **Статья 301** – утверждение графика работы при вахтовом методе;

- **Часть 4 статьи 302** – установление надбавки за вахтовый метод работы у работодателей, не относящихся к бюджетной сфере.

Работодатель обязан запросить мнение выборного органа первичной профсоюзной организации при увольнении работников – членов профессионального союза по следующим основаниям:

- **Пункт 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ** – сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;

- **Пункт 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ** – несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- **Пункт 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ** – неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

При принятии решений о расторжении трудового договора по одному из указанных выше оснований работодатель обязан направить в соответствующий выборный орган первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения. Согласно части 2 статьи 373 Трудового кодекса РФ выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает вопрос о правомерности (неправомерности), возможности (невозможности) принятия работодателем решения об увольнении и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме.

Работодатель обязан предварительно (до издания приказа) получить согласие соответствующего выборного профсоюзного органа на расторжение трудового договора с работником и (или) соответствующее мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации. В противном случае, как поясняет пункт 26 постановления Пленума Верховного суда РФ, увольнение работника является незаконным и он подлежит восстановлению на работе.