

## Памятка председателю профкома «ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ»

В соответствии с Трудовым кодексом РФ учет мнения представительного органа работников требуется при принятии работодателем следующих решений:

- 1.о введении и об отмене режима неполного рабочего времени (ст. 74);
- 2.при установлении порядка проведения аттестации (ст. 81);
- 3.при выработке мер защиты персональных данных работников (работодатели, работники и их представители – совместно) – (п. 10 ст. 86)
- 4.о привлечении работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 99 (ст. 99);
- 5.определение перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101);
- 6.при составлении графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- 7.о разделении рабочего дня на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы. Такое разделение производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации (ст. 105);
- 8.об определении порядка и условий выплаты работникам (за исключением работников, получающих оклад или должностной оклад) за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, дополнительного вознаграждения (ст. 112);
- 9.о привлечении работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 113 (ст. 113);
- 10.об установлении с учетом производственных и финансовых возможностей работодателя дополнительных отпусков для работников (ст. 116);
- 11.об утверждении графика отпусков (ст. 123);
- 12.о введении системы оплаты и стимулирования труда, в т.ч. повышении оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ст. 135);
- 13.об утверждении формы расчетного листка (ст. 136);
- 14.об установлении конкретных размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147);
- 15.об установлении конкретных доплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153);
- 16.об установлении конкретных размеров заработной платы в ночное время (ст. 154);
- 17.о введении и применении систем нормирования труда (ст. 159);
- 18.о принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162);
- 19.о введении мер, предотвращающих массовые увольнения работников (ст. 180);
- 20.об утверждении правил внутреннего трудового распорядка организации (ст. 190);

21.об определении форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (ст. 196);

22.об утверждении правил и инструкций по охране труда для работников (ст. 212);

23.об установлении 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);

24.об утверждении порядка применения вахтового метода (ст. 297);

25.об увеличении продолжительности вахты до 3 месяцев (ст. 299);

26.об утверждении графика работы на вахте (ст. 301);

27.об установлении надбавки за вахтовый метод работы (ст. 302);

28.при увольнении по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 5 части первой ст. 81 ТК РФ увольнение 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 (ст. 374);

29.при расторжении трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктом 5 части первой ст. 81 ТК РФ с руководителями выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями, в течение двух лет после окончания срока их полномочий (ст. 376 ТК РФ).

Во всех остальных случаях учет мнения представительного органа работников не является обязательным.

Трудовым кодексом РФ предусмотрены случаи, когда работодатель обязан принимать решения только с предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа:

1.при увольнении по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 части первой ст. 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 (ст. 374 ТК РФ);

2.при расторжении трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 части первой ст. 81 ТК РФ с руководителями выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями, в течение двух лет после окончания срока их полномочий (ст. 376 ТК РФ);

3.при возложении дисциплинарного взыскания, переводе на другую работу или увольнении по инициативе работодателя участвующих в разрешении коллективного трудового спора представителей работников (ст. 405 ТК РФ).