**г. Владимир Июнь 2023 года.**

**ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ**

Уважаемые коллеги, еще раз хотим напомнить вам о возможности более активно влиять на регулирование социально-трудовых отношений через учет мнения первичной профсоюзной организации при принятии или изменении локальных нормативных актов, коллективных договоров, некоторых видов приказов.

Случаи, когда работодатель должен принимать решения с учетом мнения профсоюзной организации, для удобства в использовании, приведены в виде таблицы.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Случаи учета мнения профсоюзной организации | Правовое основание (статья ТК РФ) |
| 1 | Принятие, изменение, дополнение правил внутреннего трудового распорядка  | ст. 190 ТК РФ |
| 2 | Принятие, изменение, дополнение положений об оплате труда, о премировании, о доплатах и надбавках компенсационного и стимулирующего характера, иных локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда  | ч.4 ст.135 ТК РФ |
| 3 | Принятие приказа об установлении учебной нагрузки (тарификации) на очередной учебный год, иных локальных нормативных актов, устанавливающих введение, замену, пересмотр норм труда  | ст.159, ст.162 ТК РФ |
| 4 | Принятие, изменение приказа об утверждении расписания учебных занятий, режима работы в каникулярное время, графиков сменности воспитателей, иных организационно-распорядительных актов, определяющих графики сменности  | ч.3 ст.103 ТК РФ |
| 5 | Принятие, изменение локального нормативного акта, определяющего перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем  | ст.101 ТК РФ |
| 6 | Принятие, изменение локального нормативного акта, устанавливающего конкретный размер повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и(или) опасными условиями труда  | ч.3 ст. 147 ТК РФ |
| 7 | Принятие, изменение локального нормативного акта, устанавливающего конкретный размер повышенной оплаты труда за работу в ночное время  | ч.3 ст. 154 ТК РФ |
| 8 | Составление графика отпусков  | ч.1 ст.123 ТК РФ |
| 9 | Утверждение формы расчетного листка  | ч.2 ст.136 ТК РФ |
| 10 | Принятие, изменение локального нормативного акта, предусматривающего разделение рабочего дня на части  | ст. 105 ТК РФ |
| 11 | Принятие, изменение положения о порядке проведения аттестации и приказа о составе аттестационной комиссии  | ч.2 ст. 81 и ч.3 ст. 82 ТК РФ |
| 12 | Принятие локального акта, определяющего формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей  | ч.3 ст. 196 ТК РФ |
| 13 | Разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда  | ч.2 ст. 212 ТК РФ |
| 14 | Принятие положения о комиссии по охране труда и приказа о составе комиссии по охране труда  | ч.1 ст. 218 ТК РФ |
| 15 | Издание или отмена приказа о введении режима неполного рабочего дня (и/или неполной рабочей недели) на срок до шести месяцев при угрозе массовых увольнений  | ч.5,7 ст. 74 ТК РФ |
| 16 | Издание приказа о привлечении работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч. 2, 3 ст. 99 ТК РФ  | ч.4 ст. 99 ТК РФ |
| 17 | Издание приказа о привлечении работников к работам в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч.2,3 ст. 113 ТК РФ  | ч.5 ст. 113 ТК РФ |

Отдельного внимания заслуживают случаи участия профкома профсоюзной организации в вопросах, связанных с увольнением работников по инициативе работодателя.

В соответствии с ч.1,2 ст. 82; ст. 373, 374 ТК РФ работодатель обязан:

1) письменно сообщить профкому о принятии решения о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий по сокращению (ч.1 ст.82 ТК РФ);

2) запрашивать и учитывать мнение профкома при увольнении работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3,5 ч.1 ст.81 ТК РФ;

3) при увольнении председателя профкома и/или его заместителя, не освобожденных от основной работы, по сокращению (п.2 ч.1 ст.81 ТК), или в связи с несоответствием занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.3 ч.1 ст. 81 ТК), требуется согласие вышестоящего выборного профсоюзного органа. При увольнении председателя профкома и/или его заместителя, не освобожденных от основной работы, за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ч.1 ст. 81 ТК) требуется учитывать мнение вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Напоминаем также о возможности закреплять в коллективных договорах более широкий (по сравнению с трудовым кодексом) перечень случаев, при которых работодателю требуется получение согласия профкома.