

Перечень вопросов, по которым работодатель обязан учитывать мотивированное мнение Профсоюзного комитета

В соответствии со ст. 371 ТК РФ работодатель обязан в случаях, предусмотренных в ТК РФ, принимать решения с учетом мнения профсоюзного органа.

К этой категории относятся следующие вопросы:

- 1) введение и отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до 6 месяцев (ч.ч. 5, 7 ст. 74 ТК РФ);
- 2) Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по п. 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ;
- 3) привлечение работников к сверхурочным работам, за исключением случаев, предусмотренных частями 2, 3 ст. 99 ТК РФ (ч. 4 ст. 99 ТК РФ);
- 4) привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исключением случаев, предусмотренных частями 2, 3, 4 ст. 113 ТК РФ (ч. 5 ст. 113 ТК РФ);
- 5) увольнение работников, избранных в состав комиссий по трудовым спорам (ч. 3 ст. 171, 373 ТК РФ).
- 4) согласование графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- 5) разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);
- 6) определение размера и порядка выплаты работникам, получающим оклад (должностной оклад), дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе (ч. 3 ст. 112 ТК РФ);
- 7) определение порядка и условий предоставления дополнительных отпусков, самостоятельно устанавливаемых работодателем с учетом своих производственных и финансовых возможностей (ч. 2 ст. 116 ТК РФ);
- 8) определение работодателем применяемых систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- 9) утверждение графика предоставления работникам ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- 10) принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- 11) принятие локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования (ч.ч. 2, 4 ст. 135 ТК РФ);
- 12) утверждение формы расчетного листка о составных частях заработной платы работника, причитающихся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ);
- 13) принятие локального нормативного акта, устанавливающего конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ч. 2 ст. 153 ТК РФ);
- 14) принятие локального нормативного акта, устанавливающего конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время, в соответствии с установленными Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений минимальными размерами повышения (ст. 154 ТК РФ);
- 15) утверждение правил внутреннего трудового распорядка организации (ст. 190 ТК РФ);
- 16) определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- 17) разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников (абз. 22 ч. 2 ст. 212 ТК РФ);
- 18) установление работодателем с учетом своего финансово-экономического положения 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 (ч. 3 ст. 221 ТК РФ).