# Учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации

**В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, работодатель принимает решения с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа (ст. 8, ст. 371 ТК РФ).**

Локальные нормативные акты, принятые работодателем без соблюдения установленного порядка учета мнения представительного органа работников, **не подлежат применению** (ч. 4 ст. 8 ТК РФ).

**Требуется учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии следующих решений:**

**- принятие локального нормативного акта (Положения), устанавливающего системы оплаты труда (ст. 135 ТК РФ);**

- установление порядка проведения аттестации (ч.2 ст. 81 ТК РФ);

-увольнение по инициативе работодателя работников, **являющихся членами профсоюза**, предусмотренным статьями 81,82 ТК;

- привлечение к сверхурочной работе (за исключением случаев, предусмотренных ч.ч.2,3 ст.99 ТК РФ) - (ч. 4 ст. 99 ТК РФ);

- принятие локального нормативного акта, устанавливающего перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

- принятие локального нормативного акта о разделении рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением случаев, предусмотренных ч.ч.2,3 ст.113 ТК РФ) - (ч. 5 ст. 113 ТК РФ);

- принятие локального нормативного акта об установлении дополнительных отпусков (ст. 116 ТК РФ);

- утверждение графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

- увольнение по инициативе работодателя работников, избранных в состав комиссии по трудовым спорам (ст.171 ТК РФ);

- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ);

-установление степени вины застрахованного работника, если грубая неосторожность застрахованного содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью в связи с несчастным случаем (ст.229.2 ТК РФ);

Перечень вопросов, решаемых работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа, может быть расширен коллективным договором, соглашением.

**Требуется предварительное согласование профсоюзного комитета при принятии работодателем следующих решений:**

- применение дисциплинарного взыскания, перевод на другую работу или увольнение по инициативе работодателя (за исключением случая расторжения трудового договора за совершение проступка, за который, в соответствии с ТК РФ предусмотрено увольнение с работы) представителей работников, участвующих в коллективных переговорах, в период их ведения (ст.39 ТК РФ);

- увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части 1 статьи 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 (допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (при отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного статьей 373 ТК РФ)) - (ст.374 ТК РФ);

**- увольнение руководителей выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителей в течение 2 лет после окончания срока их полномочий (ст.376 ТК РФ).**