**Трудовой Кодекс для членов профсоюза**

***Трудовой кодекс РФ обязывает  работодателя учитывать мнение профсоюзной организации (ст.ст. 371, 372, 373). Напомним, в каких случаях работодатель принимает решения с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа:***

* введения режима неполного рабочего времени на срок до шести месяцев и его отмены (ч. 5,6 ст. 74 ТК РФ);
* **привлечения работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 99 ТК РФ (ч. 3 ст. 99 ТК РФ);**
* определения перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
* **разделения рабочего дня на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (ч. 3 ст. 105 ТК РФ);**
* определения порядка и условий выплаты работникам (за исключением работников, получающих оклад или должностной оклад) дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни, в которые они привлекались к работе (ст. 112 ТК РФ);
* **привлечения работников к работам в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч .2. ст. 113 ТК РФ (ч. 5 ст. 113 ТК РФ);**
* установления дополнительных отпусков, не предусмотренных законодательством (ст. 116 ТК РФ);
* **определения очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ч. 1ст. 123 ТК РФ);**
* утверждения формы расчетного листка (ч. 2 ст. 136 ТК РФ);
* **введения системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ст. 135 ТК РФ);**
* установления различных систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок работников государственных и муниципальных учреждений (ч. 5 ст. 144 ТК РФ);
* **установления конкретных размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, а также в ночное время (ч. 3 ст. 147, ч. 3 ст. 154 ТК РФ);**
* применения системы нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
* **принятия локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ч. 1 ст. 162 ТК РФ);**
* принятия необходимых мер, предотвращающих массовые увольнения работников (ч. 4 ст. 180 ТК РФ);
* **утверждения правил внутреннего трудового распорядка, которые, как правило, являются приложением к коллективному договору (ч. 1 ст. 190 ТК РФ);**
* определения форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, утверждения перечней необходимых профессий и специальностей (ч. 3 ст. 196 ТК РФ);
* **разработки и утверждения правил и инструкций по охране труда для работников (ч. 2 п. 21 ст. 212 ТК РФ);**
* установления норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовым нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ч. 2 ст. 221 ТК РФ);
* **утверждения порядка применения вахтового метода (ч. 4 ст. 297 ТК РФ);**
* увеличения  в исключительных случаях на отдельных объектах продолжительности вахты до трех месяцев (ч. 2 ст. 299 ТК РФ);
* **утверждения графика работы на вахте (ч. 1 ст. 301 ТК РФ);**
* определение размера, условий и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих у других работодателей (за исключением лиц, работающих в государственных органах субъектов Российской Федерации, государственных учреждениях субъектов Российской Федерации, органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях) (ч.8 ст.325 ТК РФ);
* определение размера, условий и порядок компенсации расходов, связанных с переездом, лицам, заключившим трудовые договоры о работе у других работодателей, и работникам данных работодателей (за исключением лиц, заключившим трудовые договоры о работе в государственных органах субъектов Российской Федерации, государственных учреждениях субъектов Российской Федерации, органах местного самоуправления, муниципальных учреждениях, и работникам указанных органов) (ч. 5 ст. 326 ТК РФ);
* расторжения трудового договора в соответствии с пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профсоюза (ст.373 ТК РФ);
* **принятия локальных нормативных актов (ст.372 ТК РФ)**

**Важный момент!**

Федеральным законом от 28.06.2014 N 199-ФЗ **внесены изменения в статью 374 Трудового кодекса Российской Федерации**, которой в новой редакции предусмотрено, что увольнение в соответствии с пунктами 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся руководителем (его заместителем) первичной профсоюзной организации, не освобожденной от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 ТК РФ, вышеназванных работников, допускается помимо общего порядка увольнения только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Указанный перечень не является исчерпывающим. Коллективным договором или соглашением могут быть установлены иные случаи учета мнения профсоюзного органа.

Следует отметить, что если, например, коллективным договором предусмотрен порядок установления системы оплаты труда, то в таком случае учитывать мнение профсоюзного органа в соответствии с требованиями ст. 372 ТК РФ не нужно, поскольку данный вопрос уже урегулирован коллективным договором.