## Перечень документов, которые необходимо согласовывать с Профсоюзом

Глава 58 Трудового кодекса Российской Федерации регулирует защиту трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами. Одним из способов такой защиты является установление законодателем обязанности работодателя принимать те или иные решения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 371 ТК РФ).

[Частью 2 статьи 8](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=367301&dst=131) Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

Случаи учета мнения представительного органа

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Случаи учета мнения представительного органа (выборного органа первичной профсоюзной организации) | Норма ТК РФ, ФЗ и иных НПА РФ | Способ согласования |
| Порядок осуществления электронного документооборота  | Части 2 и 3 ст. 22.2 ТК РФ | Локальный акт, устанавливающий порядок, принимается с учетом мнения представительного органа |
| Введение режима неполного рабочего времени при угрозе массового сокращения.Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены | Части 5, 7 ст. 74 | Введение режима - учет мнения профсоюза в порядке ст. 372 ТК РФ.Отмена - с учетом мнения профсоюза |
| Порядок проведения аттестации  | Часть 2 ст. 81  | Локальный акт, устанавливающий порядок, принимается с учетом мнения представительного органа |
| Принятие решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ | Часть 1 ст. 82 | Сообщение решения о сокращении в профсоюз в письменном виде за два месяца до сокращения |
| Увольнение членов профсоюза по п. 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ | Часть 2 ст. 82 | Учет мнения профсоюза  |
| Проведение аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ  | Часть 3 ст. 82 | Представитель профсоюза включается в состав аттестационной комиссии |
| Привлечение к сверхурочной работе без согласия работника в случаях, не предусмотренных ч. 3 ст. 99 ТК РФ | Часть 4 ст. 99 | Учет мнения профсоюза |
| Определение перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем | Статья 101 | Локальный акт, устанавливающий перечень, принимается с учетом мнения представительного органа |
| Составление графиков сменности | Часть 3 ст. 103 | Учет мнения представительного органа  |
| Разделение рабочего дня (смены) на части на работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены) | Статья 105 | Локальный акт, устанавливающий разделение, принимается с учетом мнения профсоюза |
| Размер и порядок выплаты вознаграждения работникам за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе (за исключением работников, получающих оклад, поскольку для них наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения зарплаты) | Статья 112 | Локальный акт, устанавливающий размер и порядок выплаты, принимается с учетом мнения профсоюза |
| Привлечение сотрудников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с их письменного согласия в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 113 ТК РФ | Часть 5 ст. 113 | Учет мнения профсоюза |
| Порядок и условия предоставления дополнительных отпусков, не предусмотренных ТК РФ | Часть 2 ст. 116 | Локальный акт, определяющий порядок и условия предоставления отпусков, принимается с учетом мнения профсоюза |
| Утверждение графика отпусков | Часть 1 ст. 123 | С учетом мнения профсоюза  |
| Утверждение локальных актов, устанавливающих систему оплаты труда | Часть 4 ст. 135 | Учет мнения представительного органа |
| Утверждение формы расчетного листка | Часть 2 ст. 136 | Учет мнения представительного органа  |
| Установление конкретных размеров повышения оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда | Часть 3 ст. 147 | Учет мнения представительного органа  |
| Введение и применение системы нормирования труда  | [Статья 159](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=474024&dst=101026)  | Учет мнения представительного органа |
| Принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда | Часть 1 ст. 162 | Учет мнения представительного органа |
| Введение предусмотренных Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=474024) РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением мер при угрозе массовых увольнений работников  | [Часть 4 ст. 180](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=474024&dst=782) | Учет мнения представительного органа |
| Утверждение правил внутреннего трудового распорядка | Часть 1 ст. 190 | Учет мнения представительного органа  |
| Установление форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, утверждение перечня необходимых профессий и специальностей | Часть 3 ст. 196 | Учет мнения представительного органа  |
| Разработка и утверждение локальных нормативных актов по охране труда (правила, инструкции, положения и т.д.) ([п. п. 3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=401350&dst=100014), [16](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=401350&dst=100057), [29](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=401350&dst=100106) Основных требований к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труд, утв. Приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 772н) | [ч. 11 ст. 209](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=474024&dst=2536), [ч. 3 ст. 214](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=474024&dst=2666) ТК РФ | С учетом мнения представительного органа  |
| Установление норм бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств работникам на основании единых Типовых норм выдачи СИЗ и смывающих средств с учетом результатов специальной оценки условий труда, результатов оценки профессиональных рисков(Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 767н) | Часть 2 ст. 221 | С учетом мнения представительного органа |
| Расследование несчастного случая | Часть 1 ст. 229 | Представитель профсоюза включается в комиссию по расследованию несчастного случая |
| Проведение специальной оценки условий труда | ст. 214 ([ч. 2 ст. 9](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=452984&dst=100079) Федерального Закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ) | Представитель профсоюза включается в комиссию по проведению специальной оценки условий труда |
| Комиссия по проверке знания требований охраны труда | ст. 219 ([п. 73](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=439764&dst=100151) Правил обучения по охране труда, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464) | Представитель профсоюза включается в комиссию по проверке знания требований охраны труда |

Работодатель может установить и другие случаи учета мнения профсоюза в коллективном договоре или соглашении.

## Порядок учета мнения профсоюза при принятии локальных нормативных актов

В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, коллективным договором, соглашением, работодатель при принятии решения должен соблюдать порядок учета мнения выборного профсоюзного органа, который установлен в ст. 372 ТК РФ.

Перед принятием решения работодатель должен направить проект локального нормативного акта (приказа, распоряжения и др.) и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников. Выборный орган не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта должен направить работодателю ответ с мотивированным мнением по проекту в письменной форме.

Если профсоюз не согласен с проектом или предлагает его изменить, работодатель может согласиться с мнением профсоюза и скорректировать проект либо провести дополнительные консультации с профсоюзом в целях достижения взаимоприемлемого решения в течение трех дней после получения мнения.

При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт. В таком случае профсоюз может обжаловать решение работодателя в Государственную инспекцию труда или в суд. Кроме этого, профсоюз может начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном гл. 61 ТК РФ.

После получения мотивированного мнения профсоюза по поводу документа, который ему направлялся, нужно сделать соответствующую отметку в самом документе. В локальном акте ее лучше проставить в начале документа, в приказе - в конце документа после подписи руководителя организации.

Отдельный порядок учета мнения профсоюза установлен ст. 373 ТК РФ для случая расторжения трудового договора по инициативе работодателя с работником, являющимся членом профсоюза.

При принятии решения о таком увольнении работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения. Выборный орган в течение семи рабочих дней со дня получения документов направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме.

**Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается.**

Если профсоюз не согласен на увольнение, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При недостижении согласия по результатам консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления документов в профсоюз имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в ГИТ.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор в течение месяца со дня получения мотивированного мнения профсоюза. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

При этом 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) в соответствии с п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, не освобожденных от основной работы, допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

**Отдел социально - трудовых отношений**

**администрации Нефтеюганского района**

628301, г.Нефтеюганск, ул. Мира, стр. 2А, каб. 304, 305,

тел. 291154, 291157, 291158

E-mail: ot-nr@mail.ru

2024 год