

Для профактива образовательного учреждения Когда необходимо учитывать мнение профсоюза?

В силу ст. 371 ТК РФ в случаях, предусмотренных ТК РФ, работодатель принимает решение с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа.

Среди случаев, когда работодателю необходимо запросить мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации, можно выделить следующие.

1. Вопросы, касающиеся рабочего времени:

- введение и отмена режима неполного рабочего времени (ч. 5 ст. 74 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 99 ТК РФ (ч. 3 ст. 99);

- определение перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

- разделение рабочего дня на части, с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (ст. 105 ТК РФ).

2. Вопросы отдыха работников:

- привлечение к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 113 ТК РФ (ст. 113);

- установление дополнительных отпусков, не предусмотренных законодательством (ст. 116 ТК РФ);

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

3. Вопросы оплаты труда и иных выплат:

- определение порядка и условий выплаты работникам (за исключением получающих оклад или должностной оклад) дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе (ст. 112 ТК РФ);

- введение системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение платы за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ст. 135 ТК РФ);

Обратите внимание! Если порядок установления системы оплаты труда предусмотрен коллективным договором, учитывать мнение профсоюзного органа в соответствии с требованиями ст. 372 ТК РФ не нужно.

- утверждение формы расчетного листка (ч. 2 ст. 136 ТК РФ);

- установление конкретных размеров повышенной оплаты труда лиц, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ).

4. Вопросы принятия локальных нормативных актов организации и внесения в них изменений:

- введение и применение системы нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ).

5. А также случаи:

- введения мер, предотвращающих массовое увольнение работников (ст. 74, 180 ТК РФ);
- определения форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, утверждения перечней необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установления норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст. 221 ТК РФ).

Обратите внимание! Коллективным договором или соглашением могут быть установлены иные случаи, когда необходимо учесть мнение профсоюзного органа.

Обращаем внимание на обязанность работодателя рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников.

В случае подтверждения факта нарушения работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).