**СЛУЧАИ УЧЕТА МНЕНИЯ ВЫБОРНОГО ОРГАНА**

**ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

**ПРИ ПРИНЯТИИ ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ РАБОТОДАТЕЛЕМ**

 Согласно статье 371 трудового кодекса РФ в случаях, предусмотренных действующим законодательством, работодатель принимает решение с учётом мнения соответствующего профсоюзного органа.

Tpyдoвым кодексом РФ установлены следующие случаи, когда работодателю необходимо запросить мотивированное мнение выборного органа: первичной профсоюзной организации:

введение и отмена режима неполного рабочего времени (часть 5 статьи 74 Трудового кодекса РФ);

​ увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основани​ям, предусмотренным пунктами 2, 3. или 5 части первой cтaтьи 81 Тpyдoвoго кодекса РФ (статья 82 Трудового кодекса РФ);

​ привлечение работников к сверхурочным работам в случаях, не преду​смотренных частью 2 статьи 99 Трудового кодекса РФ (часть 3 статьи 99 Трудового кодекса РФ);

​ определение перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 Трудового кодекса РФ);

​ утверждение графиков сменности (статья 103 Трудового кодекса РФ);

​ разделение рабочего дня на части с тем, чтобы общая продолжитель​ность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (статья 105 Трудового кодекса РФ);

​ определение порядка и условий выплаты работникам (за исключением работников, получающих оклад или должностной оклад) дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе (статья 112 Трудового кодекса РФ);

​ привлечение работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных частью 2 статьи 113 Трудового кодекса РФ (статья 113 Трудового кодекса РФ);

​ установление дополнительных отпусков, не предусмотренных законодательством (статья 116 Трудового кодекса РФ);

​ утверждение графиков отпусков (статья 123 Трудового кодекса РФ);

​ введение системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повыше​ние платы за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (статья 135 Трудового кодекса РФ);

​ утверждение формы расчетного листка (часть 2 статьи 136 Трудового кодекса РФ);

​ установление конкретных размеров повышенной оплаты труда работни​ков, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (статья 116 Трудового кодекса РФ);

​  введение и применение системы нормирования труда (статья 159 Трудового кодекса РФ);

​ принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 Трудового кодекса РФ);

​ введение мер предотвращающих массовые увольнения работников (статья 180 Трудового кодекса РФ);

​ утверждение правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 Трудового кодекса РФ);

​ определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, утверждение перечней необходимых профессий и специальностей (статья 196 Трудового кодекса РФ);

​  установление норм бесплатной выдачи работникам специальной одеж​ды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улуч​шающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от име​ющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (статья 221 Трудового кодекса РФ);

​ установление вины застрахованного лица при несчастном случае на производстве (статья 229.2 Трудового кодекса РФ);

​ утверждение порядка применения вахтового метода (часть 4 статьи 297 Трудового кодекса РФ);

​ увеличение продолжительности вахты до трех месяцев (статья 299 Трудового кодекса РФ);

​ утверждение графика работы на вахте (часть 1 статьи 301 Трудового кодекса РФ);

​ определение размера, условий и порядка компенсации расходов на опла​ту стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в организациях, не относящихся к бюджетной сфере, расположенных в районах Крайнего Севера и приравнен​ных к ним местностях (часть 7 статьи 325 Трудового кодекса РФ);

​ определение размера условий и порядка компенсации расходов, связанных с переездом, лицам, работающим у работодателей, не относящихся к бюджетной сфере, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (часть 5cтaтьи 326 Трудового кодекса РФ).

Указанный перечень не является исчерпывающим. Коллективным догово​ром или соглашением могут быть установлены иные случаи учета мнения про​фсоюзного органа.