

Правовая помощь

Какие решения работодатель не может принять без учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа?

В Трудовом кодексе РФ установлен широкий круг вопросов по которым работодатель, при принятии решений должен учитывать мнение выборного профсоюзного органа. Принятый без учета мнения профкома документ не подлежит применению в целом или в его отдельной части (ч.4 ст.8 ТК РФ). В Кодексе отсутствует единый перечень таких решений работодателя и локальных нормативных актов, поэтому установление случаев, когда мнение профкома необходимо, а когда его не требуется, нередко у работодателя вызывает трудности, поскольку эти случаи предусмотрены не только Трудовым кодексом.

С учетом мнения профкома в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, отраслевым Соглашением работодателем принимаются следующие решения:

- введение режима неполного рабочего времени (ст.74 ТК РФ);
- случаи привлечения работников к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- перечни должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- скользящий график, графики сменности, отпусков (ст.ст.100, 103, 123 ТК РФ);
- привлечение работников к работам в нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- порядок и условия предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков (ст.ст.116, 119 ТК РФ);
- случаи продления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст.124 ТК РФ) и случаи предоставления отпусков без сохранения заработной платы (ст.128 ТК РФ);
- системы оплаты и стимулирования труда (ст.135 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 27.10.2008 N374, отраслевое Соглашение);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры выплат за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (ст.149 ТК РФ);
- размеры оплаты сверхурочной работы (ст.152 ТК РФ);
- размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст.153 ТК РФ);
- размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ), введение, замена и пересмотр норм труда (ст.162 ТК РФ);
- введение мер, предотвращающих массовые увольнения работников (ст.180 ТК РФ);
- правила внутреннего трудового распорядка (ст.ст.189, 190 ТК РФ);
- формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, по которым необходимо проведение обучения работников (ст.196 ТК РФ);
- правила и инструкции по охране труда работников (ст.212 ТК РФ);
- размеры выплачиваемой работнику денежной компенсации при наступлении материальной ответственности работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику (ст.236 ТК РФ).
- учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год (отраслевое Соглашение);
- предоставление преподавательской работы руководителю, его заместителям и совместителям в том же учреждении (отраслевое Соглашение);
- вопрос нахождения или отсутствия работников на своих рабочих местах в случае простоя (отраслевое Соглашение);
- установление оплаты труда педагогическому работнику в случае истечения срока действия его квалификационной категории (отраслевое Соглашение);
- подготовка представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности (отраслевое Соглашение);
- размеры выплат компенсационного характера (п.8.8 Постановления Правительства РФ от 27.10.2008 N374);
- установление условий и оплаты труда, изменение их порядка и условий, установление компенсационных, стимулирующих и иных стимулирующих выплат, объема педагогической нагрузки, тарификации, утверждения расписания уроков (отраслевое Соглашение).

Список может быть расширен с учетом коллективного договора образовательного учреждения.