**Участие представительного органа работников** и**ли выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов и решений работодателем**

В соответствии с ТК РФ учет мнения представительного органа работников или выборного органа первичной профсоюзной организации требуется при принятии работодателем следующих локальных нормативных актов и решений:

1. о введении электронного документооборота и определении порядка его осуществления (ст. 22.2 ТК РФ);
2. об определении возможности обмена документами с работниками при отсутствии электронного документооборота в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь, или нормальные жизненные условия всего населения, или его части (ч. 13 ст. 22.3 ТК РФ);
3. о введении и об отмене режима неполного рабочего времени, а также иных мер при угрозе массовых увольнений, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением (ст. 74, ст. 180 ТК РФ);
4. об установлении порядка проведения аттестации (ч. 2. ст. 81 ТК РФ);
5. об увольнении работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ (ст. 82 ТК РФ);
6. о привлечении работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных частями 2 и 3 ст. 99 ТК РФ (ст. 99 ТК РФ);
7. при определении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
8. при составлении графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
9. об установлении режима разделенного на части рабочего дня (смены) (ст. 105 ТК РФ);
10. об определении размера и порядка выплаты работникам (за исключением работников, получающих оклад или должностной оклад) дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, дополнительного вознаграждения (ст. 112 ТК РФ);
11. о привлечении работников к работе в нерабочие праздничные и выходные дни в случаях, не предусмотренных частями 2 и 3 ст. 113 ТК РФ (ст. 113 ТК РФ);
12. о порядке и условиях предоставления дополнительных отпусков работникам с учетом производственных и финансовых возможностей работодателя (ст. 116 ТК РФ);
13. об утверждении графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);
14. об установлении системы оплаты труда (ст. 135 ТК РФ);
15. об утверждении формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
16. об установлении конкретных размеров повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
17. об установлении конкретных размеров оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст. 153 ТК РФ);
18. об установлении конкретных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
19. о применении систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
20. о принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
21. об утверждении правил внутреннего трудового распорядка организации (ст. 190 ТК РФ);
22. об определении форм профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечне необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (ст. 196 ТК РФ);
23. по охране труда (ст. 214 ТК РФ);
24. о разработке плана мероприятий для устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда (ст. 214.1 ТК РФ);
25. об установлении повышенных или дополнительные гарантии и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда с учетом финансово-экономического положения работодателя (ст. 216 ТК РФ);
26. о нормах бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств работникам (ст. 221 ТК РФ);
27. о порядке применения вахтового метода (ст. 297 ТК РФ);
28. об увеличении продолжительности вахты до 3 месяцев (ст. 299 ТК РФ);
29. об утверждении графика работы на вахте (ст. 301 ТК РФ);
30. о размере и порядке выплаты надбавки за вахтовый метод работы (ст. 302 ТК РФ);
31. о порядке взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами (ст. 312.3 ТК РФ);
32. об определении режима рабочего времени дистанционного работника, а при временной дистанционной работе – об определении продолжительности и (или) периодичности выполнения работником трудовой функции дистанционно (ст. 312.4 ТК РФ);
33. об определении порядка, сроков и размеров компенсации дистанционному работнику за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также, связанные с их использованием расходов (ст. 312.6 ТК РФ);
34. об определении особенностей охраны труда дистанционных работников (ст. 312.7 ТК РФ);
35. о временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 312.9 ТК РФ (ч. 3 ст. 312.9 ТК РФ);
36. об определении размера, условий и порядка компенсации расходов на оплату 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 приравненных к ним местностях (ст. 325 ТК РФ);
37. об определении 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 (ст. 326 ТК РФ);
38. об установлении особенностей регулирования труда спортсменов, тренеров (ст. 348.1 ТК);
39. при увольнении по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 5 части первой ст. 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы (ст. 374 ТК РФ).

Трудовым кодексом РФ предусмотрены случаи, когда работодатель обязан принимать решения только с **предварительного согласия** соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа:

1. расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2 или 3 части первой ст. 81 ТК РФ с руководителями (их заместителями) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденными от основной работы (ст. 374 ТК РФ)[[1]](#footnote-1);
2. расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2 или 3 части первой ст. 81 ТК РФ, с руководителями выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями, в течение двух лет после окончания срока их полномочий (ст. ст. 374, 376 ТК РФ)[[2]](#footnote-2).

При применении дисциплинарного взыскания, переводе на другую работу или увольнении по инициативе работодателя представителей работников, участвующих в разрешении коллективного трудового спора, необходимо согласие органа, уполномочившего их на представительство (ст. 405 ТК РФ).

 Кроме того, в соответствии с ч.2 ст.8 ТК РФ принятие локальных нормативных актов с учетом мнения представительного органа работников может быть предусмотрено коллективным договором, соглашениями. Так, п. 9.4 Коллективного договора ОАО «РЖД» на 2023-2025 гг. предусмотрено учитывать мнение выборного органа ППО ОАО «РЖД» РОСПРОФЖЕЛ при рассмотрении вопроса о привлечении на работу в Компании иностранной рабочей силы.

1. при отсутствии соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, работников, указанных в части первой ст. 374 ТК РФ, производится с соблюдением порядка, установленного ст. 373 ТК РФ [↑](#footnote-ref-1)
2. при отсутствии соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, работников, указанных в части первой ст. 374 ТК РФ, производится с соблюдением порядка, установленного ст. 373 ТК РФ [↑](#footnote-ref-2)