

Правовым департаментом Аппарата ЦК Профсоюза подготовлен перечень норм Трудового кодекса РФ, в котором указаны локальные нормативные акты, принимаемые работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, а также заключение о том, относится ли заместитель председателя первичной профсоюзной организации к руководителю организации.

I. По первому вопросу:

В соответствии с Трудовым кодексом РФ учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации требуется при принятии работодателем следующих решений:

1. о введении и об отмене режима неполного рабочего времени (ст. 74);
2. при установлении порядка проведения аттестации (ст. 81);
3. при увольнении работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ (ст. 82);
4. о привлечении работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 99 (ст. 99);
5. определение перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101);
6. при составлении графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
7. о разделении рабочего дня на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы. Такое разделение производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации (ст. 105);
8. об определении порядка и условий выплаты работникам (за исключением работников, получающих оклад или должностной оклад) за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, дополнительного вознаграждения (ст. 112);
9. о привлечении работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 113 (ст. 113);
10. об установлении с учетом производственных и финансовых возможностей работодателя дополнительных отпусков для работников (ст. 116);
11. об утверждении графика отпусков (ст. 123);
12. о введении системы оплаты и стимулирования труда, в т.ч. повышении оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ст. 135);
13. об утверждении формы расчетного листка (ст. 136);
14. об установлении конкретных размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147);
15. об установлении конкретных доплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153);

16. об установлении конкретных размеров заработной платы в ночное время (ст. 154);
17. о введении и применении систем нормирования труда (ст. 159);
18. о принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162);
19. о введении мер, предотвращающих массовые увольнения работников (ст. 180);
20. об утверждении правил внутреннего трудового распорядка организации (ст. 190);
21. об определении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, утверждении перечней необходимых профессий и специальностей (ст. 196);
22. об утверждении инструкций по охране труда для работников (ст. 212);
23. об установлении норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст. 221);
24. об утверждении порядка применения вахтового метода (ст. 297);
25. об увеличении продолжительности вахты до 3 месяцев (ст. 299);
26. об утверждении графика работы на вахте (ст. 301);
27. об установлении надбавки за вахтовый метод работы (ст. 302);
28. 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);
29. 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).

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

1. при увольнении по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 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);
2. при расторжении трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 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. 376 ТК РФ);

3. при возложении дисциплинарного взыскания, переводе на другую работу или увольнении по инициативе работодателя участвующих в разрешении коллективного трудового спора представителей работников (ст. 405 ТК РФ).

II. По вопросу относится ли заместитель председателя первичной профсоюзной организации к руководителю данной организации:

Руководитель организации - физическое лицо, которое осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции её единоличного исполнительного органа (ст. 273 ТК РФ).

Руководитель осуществляет руководство в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, иными нормативно-правовыми актами, учредительными документами юридического лица и локальными нормативными актами.

Особенностью правового статуса руководителя организации является то, что на руководителя распространяется действие гражданского законодательства (как на орган юридического лица) и норм трудового права (как на работника, вступившего с юридическим лицом (работодателем) в трудовые отношения на условиях трудового договора) по поводу выполнения конкретной трудовой функции - руководителя организации.

В соответствии с п. 1.1. Устава РОСПРОФЖЕЛ, исполнительным выборным единоличным органом является Председатель Профсоюза (для Профсоюза), председатель организации Профсоюза (для территориальной организации Профсоюза, первичной, объединенной первичной профсоюзной организации).

Учитывая изложенное, заместитель председателя первичной профсоюзной организации не относится к руководителю данной организации, поскольку не осуществляет руководство организацией в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, иными нормативно-правовыми актами, учредительными документами юридического лица и локальными нормативными актами.

**Руководитель Правового департамента
Аппарата ЦК Профсоюза**

Я.В.Купреев