 (Пояснение для профкома: он может настаивать на том, чтобы в коллективном договоре был установлен иной поря­док обязательного участия выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудово­го договора по инициативе работодателя (ст. 81 и ст. 82 ТК). Правильнее всего, если увольнение персонала по инициативе работодателя почти во всех случаях будет рассматриваться по согласованию с выборным профсоюзным органом, так как под увольнение работников могут подвести специально).

* о привлечении работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч.3 ст.99;
* в случае составления графиков сменности, которые, как правило, являются приложением к коллективному договору (ч. 3 ст. 103 ТК РФ);
* о разделении рабочего дня на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (ст.105);
* о привлечении к работам в праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч.5 ст.113;
* об утверждении графика отпусков (ст.123);
* о введении системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу (ст.135);
* об утверждении формы расчетного листка (ст.136);
* об установлении различных систем стимулирующих доплат и надбавок (ст.144);
* об установлении конкретных размеров заработной платы в ночное время (ст.154);
* о введении и применении систем нормирования труда (ст.159);
* о принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст.162);
* о введении мер, предотвращающих массовые увольнения работников (ст.180);
* об утверждении правил внутреннего трудового распорядка организации (ст.190);
* снятие в течение года дисциплинарного взыскания с ра­ботника - по ходатайству профкома (ч. 2 ст. 194 ТК РФ);
* рассмотрение работодателем заявления профкома о на­рушении руководителем структурного подразделения, его за­местителя трудового законодательства и иных актов, содержа­щих нормы трудового права, условий коллективного договора (ч.1 ст. 195 ТК РФ);
* об определении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышении квалификации работников, утверждении перечней необходимых профессий и специальностей (ст.196);
* реализация основных направлений государственной по­литики в области охраны труда обеспечивается согласованны­ми действиями работодателя и уполномоченных работниками представителей от профсоюзного комитета (ч. 2, ст. 210 ТК РФ);
* решение об увольнении по инициативе работодателя пред­седателя и заместителей председателей профкомов, в том числе структурных подразделений не ниже цеховых, не осво­божденных от основной работы - только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсо­юзного органа (ч. 1, ст. 374 ТК РФ);
* рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комис­сии по трудовым спорам и в судах (ст. 388 и ст. 391 ТК РФ);
* Отказ работодателя учесть мнение профкома при принятии им локальных нормативных актов является основанием для на­чала коллективного трудового спора (ст. 398 ТК РФ).

По решению работодателя могут приниматься и другие локальные нормативные акты, например положение о комиссии по трудовым спорам и т.д.

Порядок учета мнения представительного органа работников (профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации) при принятии локальных нормативных актов определен ст.372 Трудового кодекса РФ.

*Работодатель* перед принятием решения направляет *проект локального нормативного акта*, содержащего нормы трудового права, и *обоснование по нему* в профсоюзный комитет, представляющий интересы всех или большинства работников.

*Профсоюзный комитет* не позднее *5 рабочих дней* с момента получения проекта локального нормативного акта *направляет работодателю мотивированное мнение по проекту* в письменной форме.

В случае, если мотивированное мнение профсоюзного комитета не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию*, работодатель* может согласиться с ним, либо обязан в течение *3 дней* после получения мотивированного мнения провести дополнительные *консультации* с профсоюзным комитетом.

*При недостижении согласия* возникшие разногласия оформляются *протоколом,* после чего работодатель вправе принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован первичной профсоюзной организацией в *государственную инспекцию труда или в суд, а профсоюзный комитет имеет право начать процедуру коллективного трудового спора* в соответствии с Законом РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» и гл.61 Трудового кодекса РФ.

Государственная инспекция труда при получении жалобы обязана в течение 1 месяца со дня получения жалобы провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта, обязательное для исполнения.