**1) учет мнения**

**Случаи, когда требуется учитывать**

**мнение представительного органа работников**

В соответствии с положениями ТК РФ мнение представительного органа работников необходимо учитывать в следующих ситуациях:

1) **при разработке локальных нормативных актов:**

- актов, устанавливающих порядок проведения аттестации (ст. 82);

- перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101);

- актов, предусматривающих разделение рабочего дня на части (ст. 105);

- актов, устанавливающих размер и порядок выплаты дополнительного вознаграждения работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе (ст. 112);

- актов, определяющих порядок и условия предоставления работникам дополнительных отпусков (ст. 116);

- актов, устанавливающих системы оплаты труда (ст. 135);

- локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162);

- правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190);

- порядка применения вахтового метода работы (ст. 297);

- актов, устанавливающих размер и порядок выплаты надбавки за вахтовый метод работы у других работодателей (ст. 302);

- актов, определяющих размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно (ст. 325);

- актов, устанавливающих особенности регулирования труда спортсменов, тренеров (ст. 348.1);

2) **при принятии решений:**

- о введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели в связи с изменением организационных или технологических условий труда, об отмене указанного режима. Так, в соответствии со ст. 74 ТК РФ в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (при изменениях в технике и технологии производства, структурной реорганизации производства, по другим причинам), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника. Если указанные причины могут повлечь массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев. Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- об увольнении работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным п. п. 2, [3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc;base=LAW;n=191626;fld=134;dst=498) или 5 ч. 1 ст. 81 (ст. 82);

- о привлечении работников к сверхурочной работе (ст. 99);

- при составлении графиков сменности (ст. 103);

- о привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ст. 113;

- при утверждении графика отпусков (ст. 123);

- при утверждении формы расчетного листка (ст. 136);

- об определении систем нормирования труда (ст. 159);

- об определении необходимых форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196);

- при разработке и утверждении правил и инструкций по охране труда для работников (ст. 212);

- при 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 от особых температурных условий или загрязнения (ст. 221);

- о продолжительности вахты более одного месяца (ст. 299);

- об утверждении графика работы на вахте (ст. 301).