



**Профсоюз работников
народного образования и науки РФ**

Волгоградская областная организация

***I Слет председателей первичных
профсоюзных организаций
Волгоградской области
«Профсоюз: защита, инициатива,
творчество»***

Материалы об учёте мотивированного мнения выборного представительного органа первичной профсоюзной организации

г. Волгоград, ноябрь 2017г.

Уважаемые коллеги!

Предлагаем Вашему вниманию сборник материалов об учете мотивированного мнения выборного представительного органа первичной профсоюзной организации (профкома), подготовленный специалистами обкома Профсоюза специально для участников I Слета председателей первичных профсоюзных организаций Волгоградской области по девизом «Профсоюз: защита, инициатива, творчество».

Сборник подготовлен в рамках выполнения Программы «Основные направления деятельности Волгоградской областной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ по выполнению решений VII съезда Общероссийского Профсоюза и XXVII отчетно-выборной конференции Волгоградской областной организации Профсоюза на 2015-2020 годы» (постановление Пленума обкома Профсоюза от 01 июля 2015 года №5-1).

В данном сборнике представлены извлечения из законов и образцы документов, которыми регулируется учет мотивированного мнения профкома при решении вопросов трудового законодательства в образовательной организации.

Надеемся, что предложенный сборник будет полезен Вам при осуществлении Вашей деятельности по защите и представительству членов Профсоюза.

Желаем Вам удачи в профсоюзной деятельности!

С уважением,

Председатель Волгоградской
областной организации Профсоюза



Г.В.Скоморохова

ЛОКАЛЬНЫЕ НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ, ПРИНИМАЕМЫЕ РАБОТОДАТЕЛЕМ

В случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, работодатель при принятии локальных нормативных актов (далее - ЛНА) учитывает мнение профкома.

Коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие ЛНА по согласованию с профкомом.

ЛНА, принятые без соблюдения, предусмотренного ТК РФ порядка учета мнения профкома, являются недействительными. ТК РФ устанавливает порядок учета мотивированного мнения профкома для двух случаев:

- при принятии ЛНА (ст. 372 ТК РФ);
- при увольнении работников-членов профсоюза по п. 2, п. 3, п. 5 части первой ст. 81 ТК РФ (ст. 373 ТК РФ).

ПОРЯДОК УЧЕТА МНЕНИЯ ПРОФКОМА ПРИ ПРИНЯТИИ ЛОКАЛЬНОГО НОРМАТИВНОГО АКТА (СТ. 372 ТК РФ)

1. Работодатель направляет проект ЛНА и обоснование по нему в профком.

2. Профком не позднее 5-ти рабочих дней с момента получения проекта ЛНА направляет работодателю мотивированное мнение в письменной форме.

3. Если мотивированное мнение профкома не содержит согласия с проектом ЛНА, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может: согласиться с ним; в течение 3-х дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профкомом.

4. При не достижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего: работодатель вправе принять ЛНА; профком имеет право начать процедуру коллективного трудового спора или обжаловать его в Государственной инспекции труда (далее - ГИТ), либо в суде.

ГИТ в течение одного месяца проводит проверку и в случае выявления нарушения выдает работодателю предписание об отмене ЛНА, обязательное для исполнения.

Образцы документов:

Профсоюз работников народного образования и науки РФ (наименование первичной профсоюзной организации) (дата и исходящий номер документа) (наименование организации работодателя)

***Выписка из протоком № (номер) Заседания профсоюзного комитета от
(число, месяц, год)***

Избрано в состав профкома: (число) чел.

Присутствовало: (число) чел.

СЛУШАЛИ: Об утверждении мотивированного мнения по вопросу принятия работодателем (наименование проекта ЛНА) в соответствии с обращением от (дата: число, месяц, года) № (номер).

ПОСТАНОВИЛИ: Согласно ст. 372 ТК РФ, на основании проверки соблюдения работодателем всех действующих и предусмотренных трудовым законодательством, соглашениями, коллективным договором норм трудового права утвердить следующее мотивированное мнение профкома:

1. Представленный проект (наименование проекта ЛНА) и приложенные к нему документы, подтверждающие необходимость и законность издания данного ЛНА работодателем соответствует требованиям законодательства и коллективному договору.

*2. Согласиться с принятием работодателем проекта (наименование проекта ЛНА)
Председатель профкома (подпись, инициалы, фамилия).*

Мотивированное мнение (наименование профкома) от (дата: число, месяц, года) получил(а) (ФИО представителя работодателя) (дата, число, месяц, год)

Если проект ЛНА не соответствует требованиям ТК РФ, иным федеральным законам, законам субъекта РФ, соглашениям, коллективному договору образовательного учреждения или у профкома имеются конкретные замечания и предложения по содержанию, срокам введения, порядку принятия ЛНА, то профком принимает решение о невозможности принятия ЛНА в предложенной редакции и дает развернутое мнение, в котором отражаются все замечания и предложения.

Печатается на фирменном бланке учреждения и регистрируется с указанием исходящего номера и даты.

**ПОРЯДОК УЧЕТА МОТИВИРОВАННОГО МНЕНИЯ
ПРОФКОМА ПРИ РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО
ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ
(СТ. 373 ТК РФ)**

При принятии решения о расторжении трудового договора с работником, являющимся членом профсоюза.

1) Работодатель направляет в профком проект приказа и копии документов, являющихся основанием для принятия решения.

2) Профком в течение 7-ми рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме.

Мнение, не представленное в семидневный срок, или немотивированное мнение работодателем не учитывается.

3) Если профком выразил несогласие с решением работодателя, он в течение 3-х рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

При недостижении общего согласия, работодатель по истечении 10-ти рабочих дней со дня направления в профком проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в ГИТ.

Это не лишает работника или представляющий его интересы профком права обжаловать увольнение непосредственно в суд.

ГИТ в течение 10-ти дней рассматривает вопрос об увольнении и, в случае, признания его незаконным, выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

Работодатель имеет право обжаловать в суд предписание ГИТ.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения профкома.

Образцы документов:

(дата: число, месяц, год) № (исходящий номер документа)

В (наименование профкома)

ОБРАЩЕНИЕ

о даче мотивированного мнения профкома при расторжении

трудового договора по инициативе работодателя

(Наименование организации - работодателя) направляет проект приказа (распоряжения) о прекращении трудового договора с (Ф.И.О. работника полностью, должность, профессия, отдел, подразделение и т.д. место работы увольняемого работника) и обоснование по нему с приложением следующих документов (перечисляются все документы, служащие основанием для правомерности издания приказа). Прошу в течение 7-ми рабочих дней направить в письменной форме ваше мотивированное мнение по проекту приказа (распоряжения).

Приложение на (число) листах.

Руководитель организации (подпись, инициалы и фамилия)

Кроме того, в соответствии с коллективным договором (соглашением) учреждения мотивированное мнение профкома может учитываться и по другим основаниям расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

Профсоюз работников народного образования и науки РФ

(наименование первичной профсоюзной организации)

(дата: число, месяц, год) № (исходящий номер документа)

(наименование организации - работодателя)

ВЫПИСКА

из протокола № (число) заседания профкома от (дата: число, месяц, год)

Избрано в состав профкома: (число) чел. Присутствовало: (число) чел.

СЛУШАЛИ: Об утверждении мотивированного мнения по вопросу издания работодателем (наименование проекта приказа (распоряжения) работодателем) в соответствии с обращением от (дата: число, месяц, год) № (номер документа)

ПОСТАНОВИЛИ:

Согласно ст. 373 ТК РФ, на основании проверки соблюдения работодателем норм

трудового права при подготовке проекта приказа (распоряжения) о прекращении трудового договора с (Ф.И.О. работника полностью, должность, профессия, отдел, Подразделение или место работы увольняемого работника) утвердить следующее мотивированное мнение:

1. Представленный проект (наименование проекта приказа (распоряжения) работодателем) и приложенные к нему документы, подтверждающие необходимость и законность его издания, соответствуют требованиям законодательства и коллективному договору и не нарушают условия индивидуального трудового договора работника учреждения.

2. Согласиться с принятием работодателем решения об издании приказа (распоряжения) о прекращении трудового договора с (Ф.И.О. работника полностью, должность, профессия, отдел, подразделение или место работы увольняемого работника).

Председатель профкома (подпись, инициалы, фамилия).

Мотивированное мнение (наименование профоргана) от (дата: число, месяц, год) получил(а) (ФИО представителя работодателя) (дата: число, месяц, год).

Если проект приказа (распоряжения) не соответствует требованиям ТК РФ, не учитывает дополнительные обстоятельства, связанные с трудовой и общественной деятельностью работника в организации или у профкома имеются конкретные замечания и предложения по содержанию и порядку издания данного приказа (распоряжения), то профком принимает решение о невозможности принятия работодателем решения об издании приказа (распоряжения) и дает развернутое мнение, в котором отражаются все замечания и предложения.

**ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ,
при решении которых в соответствии с Трудовым Кодексом
Российской Федерации учитывается мотивированное мнение
представительного органа работников (профсоюза):**

Ст. 8. ТК РФ Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.	Работодатели, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (далее – локальные нормативные акты), в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями. В случаях, предусмотренных настоящим Кодексом другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, коллективным договором, соглашениями, работодатель при принятии локальных нормативных актов
--	---

	учитывает мнение представительного органа работников. Коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников. Нормы локальные нормативных актов установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного статьей 372 настоящего Кодекса порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативно правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.
Ст. 39. ТК РФ Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах.	Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период переговоров не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя.
Ст. 74. ТК РФ Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.	Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
Ст. 82. ТК РФ Обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.	Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части 5 статьи 81 настоящего кодекса производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 настоящего Кодекса. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа

	соответствующей первичной профсоюзной организации.
Ст. 99. ТК РФ Сверхурочная работа.	В других случаях (помимо перечисленных в статье) привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
Ст. 101 ТК РФ Нормированный рабочий день	Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.
Ст. 103. ТК РФ Сменная работа.	При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке, установленном статьей 272 настоящего Кодекса для принятия локальных актов.
Ст. 105. ТК РФ Разделение рабочего дня на части.	Такое разделение рабочего дня на части производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
Ст. 112 ТК РФ Нерабочие праздничные дни.	Размер и порядок выплаты дополнительного вознаграждения определяются коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.
Ст. 113. ТК РФ Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.	В других случаях (помимо перечисленных в статье) привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
Ст. 116 ТК РФ Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска	Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
Ст. 123. ТК РФ Очередность пре-	Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков,

доставления ежегодных оплачиваемых отпусков.	утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.
Ст. 135. ТК РФ Установление заработной платы.	Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.
Ст. 136. ТК РФ Порядок, место и сроки выплаты заработной платы.	Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.
Ст. 144. ТК РФ Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений	Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов. (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.
Ст. 147. ТК РФ Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда.	Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников, либо коллективным договором, трудовым договором.
С. 153 ТК РФ Оплата в выходные и нерабочие праздничные дни	Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.
Ст. 154. ТК РФ Оплата труда в ночное время.	Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.
Ст. 159. ТК РФ Общие положения.	Работникам гарантируются: государственное содействие системной организации нормирования труда; применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников.
Ст. 162. ТК РФ	Локальные нормативные акты, предусматривающие

Введение, замена и пересмотр норм труда.	введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.
Ст. 180. ТК РФ Гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации.	При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.
Ст. 190. ТК РФ Порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка.	Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.
Ст. 193 ТК РФ Порядок применения дисциплинарных взысканий	Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени необходимого на учет мнения представительного органа работников.
Ст. 196. ТК РФ Права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников.	Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников для прохождения независимой оценки квалификации, определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.
Ст. 212 ТК РФ Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда.	Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя. Работодатель обязан обеспечить: - разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа.
Ст. 218 ТК РФ Комитеты (комиссии) по охране труда.	По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа создаются комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.
Ст. 221. ТК РФ Обеспечение работников средствами индивидуальной	Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви

защиты.	и других средств индивидуальной защиты, улучшающие 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. 229 ТК РФ Порядок формирования комиссий по расследованию несчастных случаев.	Для расследования несчастного случая работодатель (его представитель) незамедлительно образует комиссию в составе не менее трех человек. В состав комиссии включаются специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя, представители работодателя, представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, уполномоченный по охране труда.
Ст. 350. ТК РФ Некоторые особенности регулирования труда медицинских работников.	Медицинским работникам организаций здравоохранения, проживающим и работающим в сельской местности и в поселках городского типа, продолжительность работы по совместительству может увеличиваться по решению Правительства РФ, принятому с учетом мнения соответствующего общероссийского профессионального союза и общероссийского объединения работодателей профсоюза и объединения работодателей.
Ст. 371. ТК РФ Принятие решений работодателем с учетом мнения профсоюзного органа.	Работодатель принимает решения с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом.
Ст. 373. ТК РФ Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.	Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
Ст. 374. ТК РФ Гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденных от основной работы.	Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, 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, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Ст. 376. ТК РФ Гарантии права на труд работникам, являю- щимся членам выборного профсоюзного органа.	Расторжение трудового договора по инициативе ра- ботодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с
---	--

**ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ,
решение которых в соответствии с Трудовым Кодексом Российской
Федерации производится с участием профсоюзных органов.**

Ст. 1. ТК РФ Цели и задачи трудоого законодательства.	Основными задачами трудового законодательства являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений по: - участию работников и профессиональных союзов в уста- новлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях; - государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
Ст. 2. ТК РФ Основные принципы правового регулирования трудоого отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений.	Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией РФ основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений признаются: - обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них; - обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового за- конодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права; - социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ним отношений.
Ст. 29 ТК РФ Представители работников.	Представителями работников в социальном партнерстве являются: профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом. Интересы работников при проведении коллекторных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на

	участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками. Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществлении контроля за их выполнением, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений представляют соответствующие профсоюзы, их территориальные организации, объединения профессиональных союзов и объединения территориальных организаций профессиональных союзов.
Ст. 30. ТК РФ Представители интересов работников первичными профсоюзными организациями п	Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.
Ст. 31. ТК РФ Иные пред- ставители работников	В случаях, когда работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена в порядке, установленном настоящим Кодексом, представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне, на общем собрании (конференции) работников для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган).
Ст. 35. ТК РФ Комиссии по регулированию социально- трудовых отношений.	Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективных договоров, соглашений, заключения коллективных договоров, соглашений, а также для организации контроля за выполнением на всех уровнях на равноправной основе по решения сторон образуются комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон. коллективного договора и соглашений на всех уровнях на равноправной основе по решению сторон образуются комиссии из наделённых необходимыми полномочиями представителей сторон. На федеральном уровне образуется постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которой осуществляется в соответствии с федеральным законом. Членами Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений являются представители общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства Российской Федерации.

	В субъектах Российской Федерации могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов Российской Федерации. На территориальном уровне могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов Российской Федерации, положениями об этих комиссиях, утверждаемыми представительными органами местного самоуправления. На отраслевом уровне могут образовываться отраслевые (межотраслевые) комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Отраслевые (межотраслевые) комиссии могут образовываться как на федеральном, так и на межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства. . На локальном уровне образуется комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.
Ст. 37. ТК РФ Порядок ведения коллективных переговоров.	Две или более первичные профсоюзные организации, объединяющие в совокупности более половины работников данного работодателя, по решению их выборных органов могут создать единый представительный орган для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и заключения коллективного договора (далее – единый представительный орган). Формирование единого представительного органа осуществляется на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза. При этом в его состав должен быть включен представитель каждой из первичных профсоюзных организаций, создавших единый представительный орган. Единый представительный орган имеет право направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора от имени всех работников.
Ст. 53. ТК РФ Основные формы участия работников в управлении организацией	Основными формами участия работников в управлении организацией являются: - учёт мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, коллективным договором, соглашениями; - участие в разработке и принятии коллективных договоров; - иные формы, определенные настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организациями, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.
Ст. 82. ТК РФ Обязательное	При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и

участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.	возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 настоящего Кодекса. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации. Коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.
Ст. 139. ТК РФ Исчисление средней заработной платы.	Особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленного настоящей статьёй, определяются Правительством РФ с участием мнения Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений.
Ст. 147. ТК РФ Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.	Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.
Ст. 153. ТК РФ Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.	Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.
Ст. 210. Т К РФ Основные	Реализация основных направлений государственной политики в области охраны труда обеспечивается согласованными действиями

направления государственной политики в области охраны труда.	органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, работодателей, объединений работодателей, а также профессиональных союзов, их объединений и иных уполномоченных работниками представительных органов по вопросам охраны труда.
Ст. 229. ТК РФ Порядок формирования комиссий по расследованию несчастных случаев.	Для расследования несчастного случая работодатель (его представитель) незамедлительно создает комиссию в составе не менее трех человек. В состав комиссии включаются специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя, представители работодателя, представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, уполномоченный по охране труда. Комиссию возглавляет работодатель (его представитель), а в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, - должностное лицо соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности.
Ст. 230. ТК РФ Порядок оформления материалов расследования несчастных случаев	Результаты расследования несчастного случая на производстве рассматриваются работодателем (его представителем) с участием выборного органа первичной профсоюзной организации для принятия мер, направленных на предупреждение несчастных случаев на производстве.
Ст. 412. ТК РФ Обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки	Минимум необходимых работ (услуг), выполняемых в период забастовки работниками организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя, определяется соглашением работодателя (представителя работодателя) и представительного органа работников совместно с органом местного самоуправления на основе перечней минимума необходимых работ (услуг) в трехдневный срок со дня принятия решения об объявлении забастовки. Включение вида работ (услуг) в минимум необходимых работ (услуг) должно быть мотивировано вероятностью причинения вреда здоровью или угрозой жизни граждан. В минимум необходимых работ (услуг) не могут быть включены работы (услуги), не предусмотренные соответствующими перечнями минимума необходимых работ (услуг).