

Приложение № 3

К Территориальному Соглашению между Администрацией Новоуральского городского округа, Новоуральским филиалом регионального объединения работодателей «Свердловский областной Союз промышленников и предпринимателей» и Территориальной организацией профсоюза города Новоуральска на 2022-2024 годы.

«Перечень случаев реализации профсоюзом форм представительства» с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в соответствии со статьями 371, 372, 373 Трудового кодекса РФ принимаются решения по следующим вопросам:

1. Принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст.ст.8, 372 ТК РФ*).

*Здесь и далее по тексту ссылка дана на статьи Трудового кодекса РФ.

Коллективным договором организации, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с выборным профсоюзным органом.

2. Ввод режима неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях сохранения рабочих мест при угрозе массового увольнения работников (часть 5 ст. 74);

3. Отмена режима неполного рабочего времени (часть 7 ст. 74);

4. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по пункту 2, 3, 5 части 1 статьи 81(ст.ст. 82, 373, 374, 376);

5. Привлечение к сверхурочным работам (ст. 99);

6. Определение перечня должностей, для которых устанавливается ненормированный рабочий день (ст. 101);

7. Составление графика сменности (ст. 103);

8. Установление порядка разделения рабочего дня на части на основании локального нормативного акта (ст. 105);

9. Определение размера и порядка выплаты дополнительного вознаграждения работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе (ст. 112);

10. Установление порядка привлечения к работе в выходные и нерабочие дни (ст. 113);

11. Установление порядка и условий предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 116);

12. Утверждение графика (очередности) отпусков (ст. 123);

13. Установление системы оплаты труда, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (включая условия повышенной оплаты за работу в ночное время,

выходные и нерабочие, праздничные дни, сверхурочную работу), системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, (ст. 135);

14. Утверждение формы расчетного листка (ст. 136);

15. Установление систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений (ст. 144);

16. Установление конкретных размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147);

17. Установление конкретных размеров повышения оплаты труда за сверхурочную работу (ст. 152);

18. Установление конкретных размеров повышения оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст. 153);

19. Установление конкретных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154);

20. Установление порядка и размера оплаты труда работников учреждений культуры в случаях их незанятости (ст. 157);

21. Установление конкретных размеров оплаты труда работников при освоении новых производств (продукции) (ст. 158);

22. Определение систем нормирования труда (ст. 159);

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

24. Установление порядка и размеров возмещения расходов, связанных со служебными командировками (ст. 168);

25. Установление порядка и размеров возмещения расходов, связанных со служебными поездками работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также с работой в полевых условиях, работами экспедиционного характера (ст. 168.1);

26. Установление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации (ст. 173 и 173 прим.);

27. Установление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях среднего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации (ст. 174);

28. Установление гарантий и компенсаций работникам, обучающимся по очно-заочной форме образования.

29. Установление повышенных размеров выплаты выходных пособий, а также повышенных гарантий и компенсаций работникам, связанные с расторжением трудового договора (ст.ст. 178 - 181);

30. Разработка и принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений (ст. 180);

31. Утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190);

32. Применение дисциплинарного взыскания (ст. 193);

33. Установление форм профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования.

34. Разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников (ст. 212);

35. Установление 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);

36. Утверждение порядка применения вахтового метода работы (ст. 297);

37. Увеличение продолжительности вахты до трех месяцев (ст. 299);

38. Утверждение графика работы на вахте, регламентирующего рабочее время и время отдыха в пределах учётного периода (ст. 301);

39. Установление размера и порядка выплаты надбавки за вахтовый метод работы работникам работодателей, не относящихся к бюджетной сфере (ст. 302);

Перечень случаев получения предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа:

1. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, 3 части 1 статьи 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, ее структурных подразделений (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. 374), в том числе при расторжении трудового договора с указанными лицами и по указанным основаниям в течение двух лет после окончания срока их полномочий (ст. 376);

2. Представители работников, их объединений, участвующие в разрешении Коллективного трудового спора в период его разрешения **не могут** быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя **без предварительного согласия** уполномочившего их на представительство органа (ст. 405);

На условиях социального партнёрства работодатели обязаны обеспечить основные формы участия работников в управлении организацией (ст.ст. 52; 53 ТК РФ), в том числе представители соответствующего выборного профсоюзного органа правомочны:

1Участвовать в работе коллегиальных органов управления организаций всех форм собственности в качестве полноправных участников (в аттестационных комиссиях, советах трудового коллектива, наблюдательных советах и т.д.);

2Участвовать при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 ч. 1 ст. 81, в составе аттестационной комиссии (ст. 82);

3Участвовать в составе комитета (комиссии) по охране труда на паритетной основе (ст. 218);

4Участвовать в составе комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве (ст. 229);

5Требовать от работодателя, а последний обязан рассмотреть заявление о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения в представительный орган работников (ст. 195).