**Согласно Трудовому кодексу РФ, учет мнения выборного профсоюзного органа требуется, в частности, в сле­дующих случаях:**

• при введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) непол­ной рабочей недели на срок до шести месяцев по причинам» связанным с изменением организационных или технологических условий труда, когда это может повлечь за собой массо­вое увольнение работников, а также отмене режима неполного рабочего времени ранее срока, на который оно было установлено (ст. 74 ТК);

• при увольнении работников, яв­ляющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунк­тами 2,3 или 5 ст. 81 ТК (ст. 82 ТК);

•при привлечении работников к сверхурочным работам в случаях, пре­дусмотренных ст. 99 ТК (п. 3 ст. 99 ТК);

• при составлении графиков смен­ности (ст. 103 ТК);

•при 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 ТК);

•при привлечении к работам в праздничные дни в случаях, предус­мотренных ст. 113 ТК (п. 5 ст. 113 ТК);

• при утверждении графика отпус­ков (ст. 123 ТК);

• при введении системы оплаты и стимулирования труда, в т.ч. повыше­ние оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие, праздничные дни, сверхурочную работу (ст. 135 ТК);

• при утверждении формы расчет­ного листка (ст. 136 ТК);

• при установлении различных сис­тем премирования, стимулирующих доплат и надбавок (ст. 144 ТК);

• при установлении конкретных размеров повышенной оплаты тру­да работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условия­ми труда (ст. 147 ТК);

• при установлении конкретных размеров оплаты труда в ночное вре­мя (ст. 154 ТК);

• при введении и применении сис­тем нормирования труда (ст. 159 ТК);

•при принятии локальных норма­тивных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК);

• при введении мер, предотвраща­ющих массовые увольнения работников (ст. 180 ТК);

• при утверждении правил внут­реннего трудового распорядка орга­низации (ст. 190 ТК);

•при определении форм профес­сиональной подготовки, переподго­товки и повышения квалификации работников, утверждении перечней необходимых профессий и специаль­ностей (ст. 196 ТК);

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

Рассматривая предложенные рабо­тодателем проекты документов, про­фсоюзный комитет должен проверять их соответствие действующему законо­дательству о труде. Нарушение установ­ленного порядка принятия локальных нормативных актов организации мо­жет привести к признанию их недейс­твительными или отмене в судебном порядке.