

Методическое пособие по оформлению локальных нормативных актов.

В современном законодательстве сужение сферы государственного регулирования трудовых отношений влечет расширение сферы локального нормотворчества. Система правового регулирования деятельности организаций складывается из законодательных, иных правовых актов и внутренних документов, принимаемых самой организацией в рамках локального нормотворчества независимо от формы собственности.

В соответствии со ст. 5 Трудового кодекса РФ **регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений осуществляется**, кроме трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, также коллективными договорами, соглашениями, **локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права**. То есть **локальные нормативные акты в сфере трудовых отношений являются частью системы трудового законодательства**. Принятые в соответствии с законодательством, локальные нормативные акты имеют обязательную силу для судов общей юрисдикции, в частности, при рассмотрении любых трудовых споров, арбитражных судов.

Работодателям дано право создавать нормативно-правовую базу для своей деятельности, а также устанавливать необходимое количество локальных нормативных актов. Работодатель реализует свои нормотворческие полномочия **в пределах своей правосубъектности**, устанавливаемой законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями. Содержание данной компетенции указывается в законодательстве, регулирующем деятельность юридических лиц определенной организационно-правовой формы (например, акционерного общества, производственного кооператива, унитарного предприятия и др.), а также **в уставе конкретной организации**.

Работодатели, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, **принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции** в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

Локальный нормативный акт **вступает в силу** со дня его принятия работодателем либо со дня, указанного в этом локальном нормативном акте, и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие. В отношениях, возникших до введения в действие локального нормативного акта, указанный акт применяется к правам и обязанностям, возникшим после введения его в действие.

Локальный нормативный акт либо отдельные его положения **прекращают свое действие** в связи с:

истечением срока действия;

отменой (признанием утратившими силу) данного локального нормативного акта либо отдельных его положений другим локальным нормативным актом;

вступлением в силу закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, коллективного договора, соглашения (в случае, когда указанные акты устанавливают более высокий уровень гарантий работникам по сравнению с установленным локальным нормативным актом).

Принимаемые работодателем локальные нормативные акты **действуют** в отношении работников данного работодателя независимо от места выполнения ими работы.

ВИДЫ ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ.

Исходя из положений Трудового кодекса Российской Федерации, различают два вида локальных нормативных актов.

Первый - акты, разрабатываемые и принимаемые работодателем самостоятельно.

Второй - акты, принимаемые совместно или с учетом мнения выборного представительного (обычно профсоюзного) органа работников организации.

В случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, работодатель при принятии локальных нормативных актов **учитывает мнение представительного органа работников** (при наличии такого представительного органа).

Коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов **по согласованию с представительным органом работников.**

Работодателю, необходимо учитывать мнение **выборного органа первичной профсоюзной организации** в следующих случаях:

- ◆ **изменение** определенных сторонами **условий трудового договора** по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, когда эти причины могут повлечь за собой массовое увольнение работников (**в этих случаях работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев (ст. 74 ТК РФ);**
- ◆ **отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока**, на который они были установлены в порядке, предусмотренном **ст. 74 ТК РФ;**
- ◆ **привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);**
- ◆ регулирование вопросов, связанных с **разделением рабочего дня на части (ст.105 ТК РФ);**
- ◆ определение **размера и порядка выплаты** вознаграждения за работу в нерабочие праздничные дни (**ст. 112 ТК РФ);**
- ◆ привлечение к работе **в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);**
- ◆ порядок и условия предоставления **дополнительных отпусков (ст.116 ТК РФ);**
- ◆ утверждение **графика** предоставления **оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ);**
- ◆ определение конкретных размеров **повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);**
- ◆ принятие **необходимых мер при угрозе массовых увольнений (ст. 180 ТК РФ);**
- ◆ установление **норм бесплатной выдачи** работникам специальной одежды, специальной обуви 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. 221 ТК РФ);

- ◆ утверждение порядка применения **вахтового метода** (ст. 297 ТК РФ);
- ◆ увеличение в исключительных случаях на отдельных объектах **продолжительности вахты** (ст. 299 ТК РФ);
- ◆ утверждение **графика работы на вахте** (ст. 301 ТК РФ);
- ◆ установление **надбавок за вахтовый метод работы** (ст. 302 ТК РФ);
- ◆ установление **размера, условий и порядка компенсации расходов** на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих у работодателей, не относящихся к бюджетной сфере (ст. 325 ТК РФ);
- ◆ установление **размера, условий и порядка компенсации расходов**, связанных с переездом, лицам, работающим у работодателей, не относящихся к бюджетной сфере (ст. 326 ТК РФ).

Ряд вопросов решается с учетом мнения **представительного органа работников**. Это может быть и выборный профсоюзный орган первичной профсоюзной организации. В таком порядке решаются, в частности, следующие вопросы:

- ◆ установление порядка проведения аттестации (ч. 2 ст. 81 ТК РФ);
- ◆ установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- ◆ принятие локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда (ст. 135 ТК РФ);
- ◆ утверждение формы расчетного листка (ч. 2 ст. 136 ТК РФ);
- ◆ определение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- ◆ принятие локальных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- ◆ утверждение правил внутреннего трудового распорядка организации (ст. 190 ТК РФ);
- ◆ определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования, а также перечня необходимых профессий и специальностей (ч. 3 ст. 196 ТК РФ).

Нормы локальных нормативных актов, **ухудшающие положение работников** по сравнению с 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 Трудового Кодекса РФ порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

Локальные акты издаются в виде приказов, распоряжений, решений, положений, инструкций и правил.

Приказ - локальный нормативный (распорядительный) документ, издаваемый руководителем для решения основных и оперативных задач.

Решение - локальный акт, применяемый общим собранием работников для реализации права на участие в управлении организацией, предприятием, учреждением. Решения не носят нормативного характера.

Положение - локальный акт, устанавливающий правовой статус органа управления организацией или порядок, процедуру, правила, реализации организацией какого - либо из своих правомочий.

Инструкция - локальный акт, устанавливающий порядок и способы чего-либо. Для инструкции характерны повелительные нормативные предписания.

Правила - локальный акт, регламентирующий порядок деятельности организации, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора.

ПРОЦЕДУРА УЧЕТА МНЕНИЯ ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРИ ПРИНЯТИИ ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ, СОДЕРЖАЩИХ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА.

При принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязан осуществить процедуру учета мнения не любого выборного профоргана, действующего в организации, а только представительного профоргана, представляющего интересы всех или большинства работников данной организации. К представительным профсоюзным органам относится выборный профсоюзный орган профсоюзной организации, которая объединяет более половины работников организации, либо которой работники организации на общем собрании (конференции) поручили представление своих интересов.

Статья 372 ТК РФ, регулирует отношения работодателя и выборного профсоюзного органа по разработке и принятию локального нормативного акта, которая **содержит определенные действия:**

- **работодатель самостоятельно разрабатывает проект** локального нормативного правового акта, который, по его мнению, необходим для организации;
- разработав проект локального нормативного акта, **работодатель обязан подготовить письменное обоснование содержания такого акта**, смысл которого сводится к необходимости его принятия, соответствия действующему законодательству и уже работающим локальным нормативным правовым актам в организации;
- **работодатель обязан направить проект локального нормативного правового акта и обоснование необходимости его принятия в выборный профсоюзный орган**, представляющий интересы всех или большинства работников данной организации (**Приложение №1**);
- **выборный профсоюзный орган**, представляющий интересы всех или большинства работников организации, **обязан в течение пяти рабочих дней с момента получения проекта локального нормативного правового акта коллективно выработать свое мотивированное заключение по нему в письменной форме и направить работодателю (Приложение №2)**. Пропуск пятидневного срока, несвоевременное представление работодателю мотивированного мнения позволяет ему принять локальный нормативный

правовой акт в одностороннем порядке. Но это вовсе не значит, что в случае его несоответствия действующему законодательству он не может быть обжалован и отменен (например, судом).

Хотя в ч. 2 ст. 372 ТК не упоминается о мотивированном обосновании работодателем проекта локального нормативного правового акта, но с учетом ее содержания следует считать начало течения указанного срока со дня получения профкомом не только проекта, но и письменного обоснования необходимости, законности разработки и принятия данного локального нормативного правового акта. Поэтому **представление только проекта без обоснования или обоснования без точного и полного проекта локального нормативного акта не является основанием для начала течения пятидневного срока в соответствии с п. 1 ст. 14 ТК РФ.**

Мотивированное мнение по проекту локального нормативного правового акта должно быть принято на правомочном заседании профкома и соответственно оформлено его протоколом. Мотивированное мнение выборного профсоюзного органа может иметь форму выписки из решения профкома. На такое заседание целесообразно приглашать работодателя, его представителей, занимавшихся разработкой проекта локального нормативного правового акта. В мотивированном мнении выборного профсоюзного органа могут содержаться наряду с соглашением (одобрением) предложения по совершенствованию проекта локального нормативного правового акта.

-в этом случае **работодатель, так же как и при отклонении проекта, профкомом, обязан соблюсти следующие условия:** получив в установленный законом срок письменное мотивированное мнение профкома о полном или частичном несогласии с проектом локального нормативного правового акта, **работодатель может согласиться с ним или в течение трех дней провести с выборным профсоюзным органом консультации для преодоления возникших разногласий.** При этом следует иметь в виду, что консультации должны проводиться не с каждым членом профкома или его председателем, а с выборным профсоюзным органом в целом, т.е. должно состояться расширенное заседание профкома. Законодатель не указал, в каких днях исчисляется трехдневный срок (рабочих или календарных). Нет на этот счет указаний и в ст. 14 ТК. Поэтому с учетом содержания ч. 3 ст. 373 ТК трехдневный срок следует исчислять в рабочих днях.

Организация дополнительных консультаций возложена на работодателя, который обязан проявить инициативу и обеспечить техническое оснащение их проведения. Процесс проведения консультаций представляет собой переговоры представителей сторон. Кодекс не устанавливает каких-либо формальных требований к организации переговорного процесса, оставляя решение вопросов на усмотрение сторон. Поэтому каждая из сторон вправе уполномочить на участие в переговорах и неодинаковое число представителей. Вопросы о конкретном времени и месте проведения переговоров решаются по соглашению сторон. Часть 3 ст. 372 ТК отводит на проведение дополнительных консультаций три дня, исчисляемых с момента получения работодателем мотивированного мнения выборного представительного органа. Стороны по соглашению между собой вправе увеличить срок их проведения. **Результат консультаций (достижение согласия или констатация разногласий) оформляется протоколом, подписание которого означает завершение данного этапа учета мнения выборного профоргана.** Целесообразно составлять протокол разногласий и в случае одобрения конечного варианта локального нормативного акта с внесенными в него изменениями, уточнениями и т.п. В этом случае не требуется составления профкомом нового варианта мотивированного мнения, что позволяет работодателю при любом исходе консультаций принять обсуждавшийся проект локального нормативного правового акта, а в случае спора - точно определить позиции сторон до его возникновения.

-профсоюзный орган вправе обжаловать не одобренный им, но принятый работодателем проект локального нормативного правового акта. Приказ об утверждении проекта локального нормативного правового акта должен быть признан незаконным, юридически ничтожным со всеми вытекающими из этого последствиями. Так, вступивший в силу, а затем отмененный локальный нормативный правовой акт обычно вызывает ряд правовых последствий в период своего действия (например, выплату премии или, наоборот, депремирование ряда работников). Как известно, заработная плата, в том числе и премия, излишне выплаченная работнику при неправильном применении законов или иных нормативных правовых актов, не может быть с него взыскана (ст. 137 ТК). Но если нормативным правовым актом были отменены ранее полагавшиеся работнику выплаты, то в результате отмены этого локального акта у работника возникает право требовать их восстановления. В законе не указан срок, в течение которого обжалуется утвержденный с нарушением рассмотренной процедуры принятия локальный нормативный правовой акт. **Не установлен в законе и жалобщик, т.е. субъект, который правомочен обратиться за защитой прав. Это может быть не только профком, но и любой работник организации, который считает, что принятый работодателем локальный нормативный акт ухудшает его правовое положение по сравнению с действующим законодательством о труде, т.е. противоречит ч. 4 ст. 8 ТК.**

Часть 5 ст. 372 ТК определяет процедурные особенности рассмотрения жалобы (заявления) выборного профоргана, поданной в орган государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде. **Государственная инспекция труда обязана провести проверку правомерности принятия локального нормативного акта в течение одного месяца со дня получения жалобы (заявления).** Если в ходе проверки будут выявлены факты нарушения законодательства, должностное лицо государственной инспекции труда обязано выдать работодателю предписание об отмене локального нормативного акта. Данное предписание обязательно для исполнения.

ВВЕДЕНИЕ В ДЕЙСТВИЕ ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ.

Закон регламентирует действие локальных нормативных актов во времени, распространяя при этом на них принцип - закон не имеет обратной силы. **Локальный нормативный акт вступает в силу со дня его принятия работодателем либо со дня, указанного в этом локальном нормативном акте,** и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие. В отношениях, возникших до введения в действие локального нормативного акта, указанный акт применяется к правам и обязанностям, возникшим после введения его в действие.

При введении в действие локальных нормативно-правовых актов необходимо соблюдать следующие правила:

- утвержденный локальный нормативно-правовой акт может быть введен в действие только после проведения процедуры ознакомления с его содержанием работников, на которых он распространяется;
- акты, которыми изменяются обязательные условия трудового договора, в силу статьи 74 ТК РФ могут вводиться в действие не ранее чем через два месяца после ознакомления работников с их содержанием;
- в случаях, если в локальном нормативном акте содержатся правила, по которым предусмотрено проводить обучение, инструктаж и проверку знаний, то такой акт может быть введен в действие только после проведения соответствующего обучения, инструктажа и проверки знаний. Это документально оформляется.

В локальном нормативном акте должны быть точно определены время и порядок введения в действие, а также время прекращения действия локального нормативно - правового акта, ранее регулировавшего данные отношения, способ его изъятия. Здесь же должен быть установлен порядок доведения до сведения работников информации о введении локального нормативного акта и его содержании. Данные сведения могут содержаться как в последнем разделе самого локального нормативно-правового акта, так и в отдельном приказе (распоряжении) работодателя. Эта процедура может быть регламентирована самостоятельным локальным нормативно-правовым актом организации, например стандартом предприятия или положением о порядке разработки утверждения и введения в действие того или иного вида локальных нормативно-правовых актов.

ЛОКАЛЬНЫЕ НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ

И КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР.

Трудовой кодекс РФ устанавливает приоритет коллективного договора, соглашения над локальным нормативным актом. Если в локальном нормативном акте работодатель решает те же вопросы, которые уже решены в коллективном договоре, соглашении, то такой локальный акт не может противоречить коллективному договору, соглашению.

Трудовым кодексом предусмотрена возможность усиления роли представительного органа работников (профсоюзов) в принятии работодателями локальных нормативных актов и определено, что **коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников.** То есть закон допускает возможность того, что в коллективных договорах и соглашениях устанавливается порядок принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, **по согласованию с представительным органом работников, а не с учетом их мнения.** Тем самым работодатель берет на себя обязанность согласовывать (а не просто учитывать мнения) локальный нормативный акт с органом, представляющим работников. **При согласовании с представительным органом работников, в отличие от учета мнения, локальный нормативный акт, не одобренный представительным органом, не может быть принят работодателем.** Согласование оформляется протоколом заседания профкома.

В коллективном договоре необходимо записать следующие положения:

1. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию в лице ее профсоюзного комитета единственным полномочным представителем работников, ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в соответствии с нормами законодательства Российской Федерации. Вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем .
2. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом.

Внесение изменений и дополнений в локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, осуществляется в том же порядке, который предусмотрен для внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

НЕДЕЙСТВИТЕЛЬНОСТЬ ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ.

Исходя, из иерархии нормативных правовых актов закон объявляет лишенными юридической силы все локальные нормативные правовые акты работодателя, ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством, а также коллективным договором или соглашениями (ст. 8 ТК РФ).

Недействительными являются также локальные акты, принятые работодателем без учета мнения или с нарушением порядка учета мнения представительного органа работника, когда на работодателя возложена соответствующая обязанность. Это очень важно, особенно при формировании затрат по налогообложению. Так, устанавливая перечень расходов на премирование и материальное стимулирование, очень важно согласовывать их название со ст. 255 Налогового кодекса. Расходы могут быть приняты для целей налогообложения налогом на прибыль, но только в той части, которая поименована в этой статье. Например:

- премии за производственные результаты (п. 2 ст. 255 НК РФ);
- надбавки к тарифным ставкам и окладам за профессиональное мастерство, высокие достижения в труде и иные подобные показатели (п. 2 ст. 255 НК РФ);
- единовременные вознаграждения за выслугу лет (надбавки за стаж работы по специальности) в соответствии с законодательством РФ (п. 10 ст. 255 НК РФ);
- любые виды вознаграждений, предоставляемых руководству или работникам, выплачиваемых на основании трудовых договоров (п. 21 ст. 270 НК РФ).

В таких случаях подлежат прямому применению законы или иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, как правило, улучшающие положение работника в сравнении с локальным нормативным правовым актом работодателя, не имеющим должной юридической силы.

Кроме того, ст. 8 Трудового Кодекса РФ устанавливает, что коллективный договор (соглашение) может предусмотреть принятие локальных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по согласованию с представительными органами работников. Это означает, что могут быть установлены случаи, когда требуется не учет мнения, а согласие профсоюзного органа на принятие того или иного локального нормативного акта, затрагивающего существенные права и интересы работников. Отсутствие такого согласования влечет недействительность принятого акта.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1.

Обращение о даче мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст.372 Трудового кодекса РФ.

_____ направляет

(наименование работодателя)

проект _____

(наименование локального нормативного акта работодателя)

и обоснование по нему с приложением всех необходимых документов.

Прошу в течение пяти рабочих дней направить ваше мотивированное мнение в письменной форме по данному проекту локального нормативного акта.

Приложение на _____ листах.

Руководитель организации _____

подпись

Примечание: обращение печатается на фирменном бланке организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения) и должно регистрироваться с указанием исходящего номера и даты.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2.

Дата и исходящий номер документа _____

Руководителю организации _____

Выписка из решения _____

(наименование выборного органа первичной профсоюзной организации)

о мотивированном мнении по вопросу принятия работодателем

_____ (наименование проекта локального нормативного акта работодателя)

_____ рассмотрел полномочным составом

(наименование выборного органа первичной профсоюзной организации)

обращение работодателя № _____ от «__» _____ 200__ г.

по проекту _____

(наименование локального нормативного акта работодателя)

и обоснование к нему, документы, подтверждающие необходимость и законность издания данного нормативного акта работодателем.

На заседании (наименование выборного профоргана) «__» _____ 200__ г. на основании ст. 371, 372 ТК РФ проверено соблюдение работодателем норм, предусмотренных ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, коллективным договором при подготовке проекта _____

(наименование проекта локального нормативного акта работодателя)

и утверждено следующее **мотивированное мнение:**

Представленный работодателем проект _____

(наименование проекта локального нормативного акта работодателя)

и приложенные к нему документы, подтверждающие правомерность его принятия, соответствует (не соответствует) требованиям установленным ст. _____ ТК РФ, ст. _____ иного федерального закона, пунктам _____ соглашения, пунктам _____ коллективного договора, не нарушает (нарушает) условий индивидуальных трудовых договоров работников организации.

Иные замечания и дополнения к проекту по содержанию, срокам введения, предлагаемых изменениям и т.д. _____

На основании изложенного считаем возможным (невозможным) принятие работодателем _____

(наименование проекта локального нормативного акта)

Примечание (примерные формулировки):

- Профсоюзный комитет согласен с проектом инструкции по охране труда для регулировщиков радиоаппаратуры;
- Профсоюзный комитет считает, что в локальный нормативный акт, регулирующий передачу персональных данных работников, необходимо внести изменения: в п.2 исключить подразделения, которые не осуществляют работу с персоналом;
- Профсоюзный комитет не согласен с проектом Правил внутреннего трудового распорядка, так как он не соответствует требованиям ст.189 Трудового Кодекса РФ (не отражен порядок увольнения работников и основные права сторон трудового договора).

Председатель

первичной профсоюзной организации _____

.

М.П.

(подпись)

(расшифровка подписи)

Мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации _____ от _____ 200__ г.

(наименование выборного органа первичной профсоюзной организации)

получил _____

(подпись работодателя)

(расшифровка подписи)

«__» _____ 200__ г.