

Локальные нормативные акты и коллективный договор

Прежде всего, отметим, что на **локальном уровне** - уровне одного работодателя - могут **одновременно** приниматься коллективные договоры и локальные нормативные акты.

Многие считают коллективный договор локальным нормативным актом. Однако локальные нормативные акты и коллективные договоры имеют **разные**:

- порядок принятия,
- введения в действие,
- внесение изменений.

Они также имеют **разную юридическую силу и разное содержание**.

Согласно ч.1 ст. 8 ТК РФ **локальные нормативные акты**, содержащие нормы трудового права, **принимаются работодателем** в пределах его компетенции, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, **коллективными договорами**, соглашениями, распространяются на предусмотренных в них работников организации. Могут приниматься **работодателями по их желанию**, тогда как, инициатором создания коллективного договора зачастую выступают сами работники.

Коллективный договор представляет собой правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и **заключаемый работниками и работодателем** в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

Из приведенных норм следует, что **локальные нормативные акты** носят односторонний характер, так как принимаются одной стороной трудовых отношений, что позволяет отличать их от коллективного договора, заключаемого двумя сторонами социального партнерства (работодателем и представителем работников - первичной профсоюзной организацией), также принимаемого на локальном уровне. **Трудовой кодекс РФ устанавливает приоритет коллективного договора над локальным нормативным актом.**

Это означает, что работодатель и работники обязаны действовать на его основе и в его исполнение, а по отношению к локальным нормативным актам - в соответствии с ними. Если в локальном нормативном акте работодатель решает те же вопросы, которые уже решены в коллективном договоре, то такой локальный акт не может противоречить коллективному договору. Нормы

локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленными коллективным договором, не подлежат применению. В таких случаях применяется коллективный договор (ч. 4 ст. 8 ТК РФ).

Действующее трудовое законодательство детально регламентирует разработку и принятие локальных нормативных актов и коллективных договоров.

В случаях, предусмотренных законом, коллективным договором, работодатель при принятии локальных нормативных актов **учитывает мнение** представительного органа работников (профсоюза).

Одновременно Трудовым кодексом РФ предусмотрена возможность усиления роли представительного органа работников (профсоюзов) в принятии работодателями локальных нормативных актов, который определил, что коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников (ст.8 ТК РФ).

То есть закон допускает возможность того, что в коллективных договорах 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.

Для этого 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 применяются 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. 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.

Локальный нормативный акт

Локальные нормативные акты являются еще одним источником трудового права организации, то есть внутренними документами, принимаемыми работодателями самостоятельно в пределах их компетенции. В соответствии со ст. 22 ТК РФ принятие локальных актов - это и **право**, и **обязанность** работодателя.

Поэтому локальные нормативные акты можно разделить на следующие виды:

- **обязательные** - состав таких актов определен трудовым законодательством. Трудовой кодекс РФ содержит прямое указание на принятие подобных документов (например, установление системы оплаты труда - ч. 2 ст. 135 ТК РФ. Согласно ст. 212 ТК РФ на работодателя также возложена обязанность разработать и утвердить правила и инструкции по охране труда для работников).

- **необязательные** - такие документы прямо не предусмотрены трудовым законодательством, работодатель принимает их по своему усмотрению (например, Положение о добровольном медицинском страховании, Положение об организации детского отдыха, о защите коммерческой тайны, об аттестации персонала, о конкурсном замещении должностей, положения о структурных подразделениях).

Если норма, регулирующая трудовые отношения, закреплена в **коллективном договоре** организации (например, система оплаты труда), то необходимость дополнительно принимать отдельный локальный нормативный акт у работодателя отсутствует.

Трудовой кодекс РФ не содержит определения локальных нормативных актов.

В кадровой практике получили распространение такие локальные акты, как положения (например, положение об оплате труда, положение о структурном подразделении организации), правила и инструкции.

Порядок принятия локальных нормативных актов работодателем

Исходя из существующего правового регулирования можно выделить три возможных варианта разработки и принятия локального нормативного акта:

- **единолично работодателем** (в тех случаях, когда законодатель не устанавливает нормы об учете при принятии соответствующего локального нормативного акта работодателя мнения представительного органа работников или при отсутствии такого представительного органа);

- **с учетом мнения представительного органа работников** (выборного органа первичной профсоюзной организации) (ст. 372 ТК РФ);

- **по согласованию с представительным органом работников**, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями (ч. 3 ст. 8 ТК РФ). В этом случае локальный нормативный акт не может быть утвержден без согласия соответствующего представительного органа.

Локальный нормативный акт вступает в силу (вводится в действие) со дня его принятия работодателем либо со дня, указанного в этом локальном нормативном акте, и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие.

Требования к форме локального нормативного акта ТК РФ не установлены, поэтому работодатель вправе определить ее самостоятельно.

ТК РФ предусматривает достаточно обширный перечень случаев, когда работодатель **обязан принимать локальные нормативные акты** и иные решения **с учетом мотивированного мнения первичной** профсоюзной организации.

Работодатель должен запрашивать его в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами (ст. 371, ч. 1 ст. 372 ТК РФ).

Целесообразно определить в коллективном договоре перечень этих локальных нормативных актов, а также предусмотреть возможность их принятия по согласованию или совместно с представительными органами работников.

Перечень локальных нормативных актов, принимаемых с учетом мнения профсоюза, установлен ТК РФ. К локальным нормативным актам, при утверждении которых необходимо учитывать мнение профсоюзного органа, относятся:

- ✓ правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- ✓ акт, устанавливающий порядок проведения аттестации работников (ст. 81 ТК РФ);
- ✓ график сменности (ст. 103 ТК РФ);
- ✓ акт, предусматривающий разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);
- ✓ акт, устанавливающий размер дополнительного вознаграждения за работу в нерабочие праздничные дни (ст. 112 ТК РФ). Это положение может отражаться в коллективном (трудовом) договоре или в положении об оплате труда;
- ✓ акт, регулирующий порядок предоставления работникам ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков (ст. 116 ТК РФ);
- ✓ акт, устанавливающий повышенные размеры оплаты труда для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- ✓ акт, предусматривающий порядок и условия прохождения работниками профессиональной подготовки или переподготовки (ст. 196 ТК РФ);
- ✓ инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ);
- ✓ акт, устанавливающий размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту

использования отпуска и обратно лицам, работающим в районах Крайнего Севера (ст. 325 ТК РФ);

- ✓ акт, устанавливающий размер, условия и порядок компенсации расходов, связанных с переездом в районы Крайнего Севера (ст. 326 ТК РФ).

Порядок **внесения изменений** и дополнений в локальный нормативный акт трудовым законодательством четко не регламентирован. **Изменения вносятся в том же порядке, в котором локальный нормативный акт разрабатывался и утверждался первоначально.**

Если локальный нормативный акт является приложением к коллективному договору, то изменения и дополнения в него вносятся по правилам ст. 44 ТК РФ: в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора, либо в порядке, установленном коллективным договором.

Если локальный нормативный акт является самостоятельным документом работодателя и принимался **с учетом мнения представительного органа работников (профсоюза)**, изменения могут быть внесены только при соблюдении порядка учета мнения этого органа (ст. 372 ТК РФ).

Работодатель вправе вносить изменения в локальные нормативные акты:

- в связи со вступлением в силу либо изменением закона или другого нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, **коллективного договора**, соглашения;
- по собственному усмотрению. В этом случае важно, чтобы принимаемые локальные нормативные акты не ухудшали положения работников по сравнению с трудовым законодательством, **коллективными договорами**, соглашениями (ч. 4 ст. 8 ТК РФ).

К числу локальных нормативных актов, как правило, принимаемых работодателем, относятся:

а) правила внутреннего трудового распорядка. Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя (ч. 4 ст. 189 ТК РФ);

б) документ, регламентирующий порядок хранения и использования персональных данных работников, например положение о персональных данных работников (ст. 87 ТК РФ). Согласно п. 8 ст. 86 ТК РФ работники должны быть ознакомлены под роспись с документами работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, и об их правах и обязанностях в этой области. Кроме того, об издании локальных актов по

вопросам обработки персональных данных говорится и в ст. 18.1 Федерального закона от 27 июля 2006 г. N 152-ФЗ "О персональных данных";

в) системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования (в том случае, если они не урегулированы коллективным договором, соглашениями (ст. 135 ТК РФ));

г) локальные нормативные акты, устанавливающие правила применения в организации отдельных режимов рабочего времени (например, положение о ненормированном рабочем дне, если работникам организации трудовым договором установлен такой режим (ст. ст. 57, 101 ТК РФ), локальный нормативный акт, предусматривающий разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);

е) положение о порядке проведения аттестации в той части, в которой проведение аттестации не урегулировано законодательством (ч. 2 ст. 81 ТК РФ). Законодательством РФ обязательность прохождения аттестации установлена только в отношении отдельных категорий работников (например, авиационного персонала);

ж) документы по охране труда и пожарной безопасности:

- правила и инструкции по охране труда (п. 23 ч. 2 ст. 212 ТК РФ);

- перечень профессий и должностей работников, освобожденных от прохождения первичного инструктажа на рабочем месте, если работодателем принято решение не проводить такой инструктаж в отношении работников, не связанных с эксплуатацией, обслуживанием, испытанием, наладкой и ремонтом оборудования, использованием электрифицированного или иного инструмента, хранением и применением сырья и материалов;

- инструкция о мерах пожарной безопасности (п. 2 Правил противопожарного режима в Российской Федерации, утвержденных Постановлением Правительства Российской Федерации от 25 апреля 2012 г. N 390).

Частью 3 ст. 68 ТК РФ предусмотрено, что при приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором. Работник, таким образом, принимает для себя осознанное решение работать в производных от законодательства и приоритетных для его трудового договора условиях, обозначенных в коллективном договоре организации и локальных нормативных актах различного типа и содержания, принятых работодателем.