

3. Правовое обеспечение вопросов организации, регламентации и оплаты труда

Цели и задачи трудового законодательства

Целями трудового законодательства являются:

- установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан;
- создание благоприятных условий труда;
- защита прав и интересов работников и работодателей.

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:

- организации труда и управлению трудом;
- трудоустройству у данного работодателя;
- подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя;
- социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
- участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
- материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;
- государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- разрешению трудовых споров;
- обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Понятие рабочего времени и значение его правового регулирования

В ст. 91 Трудового кодекса РФ под рабочим временем понимается время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени работников на предприятиях, учреждениях и организациях не может превышать 40 часов в неделю. Сокращенная продолжительность рабочего времени предусмотрена для работников моложе 18 лет, на работе с вредными условиями труда, а также для определенных категорий работников с учетом специфики их трудовых функций и характера труда (учителей, врачей и др.). Например, сокращенная продолжительность времени для работников, занятых на работах с вредными условиями труда составляет не более 36 ч в неделю.

Рабочая неделя может быть пятидневной (с двумя выходными днями) и шестидневной (с одним выходным днем).

По соглашению между работником и администрацией может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Продолжительность неполного рабочего времени, его распорядок, срок и другие условия определяются в коллективном договоре, трудовом договоре или в контракте.

Режим рабочего времени, включающий в себя продолжительность ежедневной работы или смены, время начала и

окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, порядок перехода работников из смены в смену, устанавливается на предприятии правилами внутреннего распорядка или иными нормативными актами. *Рабочий день (смена)* представляет собой установленную продолжительность работы в течение суток в часах. Началом работы считается момент явки на место работы в час, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, а окончанием – момент освобождения от работы.

При пятидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы или смены определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиком сменности с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели. При шестидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы не может превышать 7 ч при недельной норме 40 ч, 6 ч при недельной норме 36 ч и 4 ч при недельной норме 24 ч.

Накануне праздничных дней продолжительность работы исполнителей сокращается на один час при всех режимах работы, исключение составляет сменная работа. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать 5 ч (часть третья ст. 95 ТК РФ).

Ночным временем, подлежащим оплате, считается время с 22 до 6 ч. При работе в ночное время установленная продолжительность работы или смены сокращается на один час. Это правило не распространяется на работников, занятых на работах с вредными условиями труда, и на отдельные категории работников, для которых уже предусмотрено сокращение рабочего времени. Продолжительность ночной работы уравнивается с дневной в тех случаях, когда это необходимо по условиям производства (в непрерывных производствах, на сменных работах при шестидневной

рабочей неделе с одним выходным днем). К работе в ночное время работников привлекают с соблюдением ограничений.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в соответствии со ст.97 ТК РФ может проводиться как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя (сверхурочная работа).

Сверхурочная работа – это работа, производимая работниками по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ст. 99 ТК РФ). Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (при суммированном учете рабочего времени).

На железнодорожном транспорте применяются ежедневный, суммированный и потурный виды учета рабочего времени. Вид учета зависит от характера производственного процесса и распределения рабочего времени по дням недели.

Особенностью ежедневного учета является одинаковая продолжительность рабочего дня в течение каждой недели, месяца и любого другого периода, совпадающая с продолжительностью рабочего дня, установленной для той или иной категории работников.

Еженедельный учет рабочего времени применяется в том случае, когда установленная ТК РФ недельная норма рабочего времени реализуется в рамках каждой недели полностью, но продолжительность смен больше, чем продолжительность рабочего дня.

Суммированный учет рабочего времени с учетом периодов (месяц, квартал, год) может вводиться для работников, занятых на круглосуточных непрерывных работах, а также на других работах, где по условиям производства не может быть соблюдена установленная

ежедневная продолжительность рабочего времени. При этом норма рабочих часов определяется умножением числа рабочих дней в учетном периоде по календарю данного года на продолжительность рабочего дня, определенного для пятидневной рабочей недели с учетом сокращения рабочего времени в предпраздничные дни. График работы и отдыха должен быть объявлен работникам не позднее, чем за один месяц до начала его действия.

Суммированный учет рабочего времени на железнодорожном транспорте применяется для сменных работников станций, вокзалов, пунктов технического обслуживания вагонов, осмотра и экипировки локомотивов и других работников, непосредственно связанных с движением поездов, погрузочно-разгрузочными работами, обслуживанием пассажиров, непрерывно действующих агрегатов (например, электростанций, котельных), а также для работников локомотивных и поездных бригад и некоторых других категорий работников.

На железнодорожном транспорте широкое распространение получил суммарно-помесячный учет, т.е. суммированный учет рабочего времени с длительностью установленного периода один месяц. Он применяется при работах, выполняемых круглосуточно, как в рабочие, так и в нерабочие дни недели.

В соответствии со ст. 104 ТК РФ суммированный учет рабочего времени и порядок его ведения устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

Потурный учет рабочего времени используется для работников, постоянная работа которых протекает в пути (поездных бригад пассажирских поездов, работников рефрижераторных поездов и секций, служебных и багажных вагонов и пр.), при общей продолжительности поездки в оба конца трое и более суток. Данный

вид учета рабочего времени вводится в целях равномерной загрузки этих работников и нормального чередования поездок и отдыха.

Турой считается время с момента явки на работу для поездки до момента явки на работу для следующей поездки после отдыха в пункте постоянной работы. Тура включает в себя время работы и отдыха после поездки. Домашний отдых после поездки включает в себя время отдыха за рабочие часы, время еженедельного отдыха и время сокращения рабочего времени в предвыходные и праздничные дни.

При разработке режимов рабочего времени, его учета и оплаты необходимо учитывать специфические условия и особенности организации труда работников железнодорожного транспорта, непосредственно связанных с движением поездов. Регламентация режима рабочего времени данных работников осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом РФ и приказом Минтранса России от 09.03.2016 № 44 «Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников транспорта общего пользования, работа которых непосредственно связана с движением поездов».

Данные Особенности имеют следующую структуру:

- общие положения;
- время начала и окончания работы;
- особенности режима рабочего времени локомотивных и кондукторских бригад;
- особенности режима рабочего времени сменных работников и работников с рабочим днем, разделенным на части;
- особенности режима рабочего времени работников поездных бригад пассажирских поездов, рефрижераторных секций и автономных рефрижераторных вагонов со служебными отделениями, работников, ответственных за обеспечение транспортной безопасности всего пассажирского поезда;

- особенности режима рабочего времени работников путевого хозяйства;
- особенности режима рабочего времени работников, обслуживающих (сопровождающих) специальный железнодорожный подвижной состав, локомотивы и пассажирские вагоны;
- особенности режима рабочего времени работников восстановительных поездов;
- особенности режима рабочего времени работников с ненормированным рабочим днем и работников, обслуживающих служебные, служебно-технические и специальные вагоны;
- время отдыха.

Организация рабочего времени при работе во вредных и опасных условиях труда

Для уменьшения воздействия на здоровье работника вредных (опасных) условий труда Трудовым кодексом предусмотрен особый порядок организации рабочего времени.

Продолжительность рабочего времени на рабочих местах, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3-й или 4-й степени или опасным условиям труда, не должна превышать 36 часов в неделю (ч. 1 ст. 92 ТК РФ). Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда. Кроме того, Коллективный договор ОАО «РЖД» на 2020-2022 гг. устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю поездным диспетчерам, работающим на участках I группы, дежурным по железнодорожным станциям I класса и внеклассным,

условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда

Сохранять сокращенное рабочее время, предоставляемое по состоянию на 1 января 2014 года Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) отнесены к вредным условиям труда любой степени или опасным условиям труда, при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения данной компенсационной меры.

На основании письменного согласия Работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю, с выплатой Работнику ежемесячной денежной компенсации в размере 10 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада) за фактически отработанное время. В местностях, где в соответствии с законодательством Российской Федерации, Положением о корпоративной системе оплаты труда работников филиалов и структурных подразделений ОАО «РЖД» к заработной плате применяются районные коэффициенты и (или) устанавливаются процентные надбавки, денежная компенсация увеличивается с учетом данных коэффициентов и процентных надбавок.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, на основании письменного согласия Работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, продолжительность ежедневной работы (смены) при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с пунктом 5.16. настоящего Договора, может быть увеличена:

- при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;
- при 30-часовой и менее рабочей неделе - до 8 часов.

При суммированном учете рабочего времени у Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, продолжительность рабочего времени не должна превышать нормальное число рабочих часов за учетный период (месяц, квартал).

В случае, если по причинам сезонного характера для отдельных категорий Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляющих свою деятельность на объектах, обеспечивающих производство, передачу и реализацию тепловой энергии, занятых на работах по текущему ремонту и осмотру вагонов, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, таким Работникам может быть предусмотрено увеличение учетного периода для учета рабочего времени, но не более чем до одного года.

Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда на объектах, обеспечивающих производство, передачу и реализацию тепловой энергии, занятых на работах по текущему ремонту и осмотру вагонов, которым может быть предусмотрено увеличение учетного периода, но не более чем до одного года, определяется локальным нормативным актом Компании, принятым с учетом мотивированного мнения выборного органа Профсоюза. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

Необходимо отметить, что работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2-й, 3-й или 4-й степени или опасным условиям труда, предоставляется дополнительный

оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней.

Машинистам и помощникам машинистов электровозов, тепловозов, паровозов, электропоездов, дизель-поездов, кочегарам паровозов в депо, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда любой степени или опасным условиям труда, дополнительный оплачиваемый отпуск составляет 14 календарных дней.

Также действующий Коллективный договор ОАО «РЖД» сохраняет размеры дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых по состоянию на 1 января 2014 года работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам аттестации рабочих мест отнесены к вредным условиям труда любой степени или опасным условиям труда, при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения данной компенсационной меры.

На основании письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, превышающая 7 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией, рассчитанной в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922, для случаев определения среднего заработка при выплате компенсаций за неиспользованный отпуск.

Социальное партнерство в сфере труда. Коллективный договор на 2020-2022 гг., основные изменения. Порядок

согласования документов с выборным органом работников и учета мотивированного мнения выборного органа работников

Разработка и порядок принятия локальных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, тесно связано с понятием социального партнерства. Социальное партнерство – система взаимоотношений между работниками и работодателями, направленная на обеспечение согласования интересов обеих сторон по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Основными принципами социального партнерства являются:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

Сторонами этой системы взаимодействия являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей. Они заключают коллективные договоры и соглашения, принимают на себя обязательства, их интересы подлежат согласованию.

Система социального партнерства включает следующие уровни:

- федеральный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации;

- региональный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте Российской Федерации;
- отраслевой уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях);
- территориальный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании;
- уровень организации, устанавливающий конкретные взаимные обязательства в сфере труда между работниками и работодателем.

Социальное партнерство осуществляется в **формах**:

- коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению;
- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства;
- участия работников, их представителей в управлении организацией;
- участия представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

Столкновение интересов работодателя и работников либо нарушение трудовых прав сторон трудовых отношений нередко приводят к разногласиям между ними, которые впоследствии могут перерасти в судебные разбирательства.

Представителями работников в социальном партнерстве являются: профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных ТК РФ.

Интересы работников организации при осуществлении социального партнерства представляет первичная профсоюзная организация. Однако эта норма должна применяться с учетом законодательства о профессиональных союзах и распространившейся практики создания профсоюза работников организации.

Статья 4 Закона предусматривает, что права профсоюзов и гарантии их деятельности, закрепленные Законом, распространяются на все первичные профсоюзные организации, профсоюзы, их объединения (ассоциации), а также на образованные ими профсоюзные органы и на профсоюзных представителей в пределах их полномочий, а ст. 13 Закона предоставляет право на ведение коллективных переговоров и заключение соглашений и коллективных договоров от имени работников профсоюзам, их объединениям (ассоциациям), первичным профсоюзным организациям и их органам.

Таким образом, интересы работников организации в системе социального партнерства может представлять как первичная профсоюзная организация, так и профсоюз работников организации.

В соответствии с Законом о профсоюзах в Российской Федерации действуют:

- профессиональные союзы – добровольные общественные объединения граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемые в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов, в т.ч. межрегиональные и общероссийские;
- организации профсоюза – территориальные и первичные;
- объединения профсоюзов – территориальные, межрегиональные, общероссийские.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

Трудовой кодекс РФ предусматривает возможность принятия работодателем решений с учетом мнения выборного профсоюзного органа или с учетом мнения представительного органа работников.

Если численность профсоюзной организации составляет 50 и более процентов от числа работников, - по закону профсоюзная организация наделяется правом быть представительным органом работников. Никаких дополнительных решений по этому поводу в учреждении не принимается.

Учет мнения - это одна из форм согласования. Коллективным договором могут быть предусмотрены и другие формы участия профсоюза в установлении условий труда и применении трудового законодательства (ст.ст. 53, 82 ТК РФ), в том числе и согласование.

Обязанность работодателя учитывать мнение выборного профоргана в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, возложена ст.371 ТК РФ. При этом должен быть соблюден определенный порядок, указанный в статьях 372 (при принятии локальных нормативных актов), 373 (при расторжении трудового договора по инициативе работодателя).

Определение локальных нормативных актов впервые было сформулировано в ТК РФ. Согласно статье 8 - это акты, содержащие нормы трудового права, принимаемые работодателем в пределах своей компетенции в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

Локальным нормативным актам присущи все признаки, характерные для нормативного правового акта.

1. Волевое содержание. В локальном нормативном акте воплощается воля разработчиков данного акта, а также субъектов и участников нормотворчества, которые на разных этапах разработки, обсуждения и принятия документа выражали свое отношение к нему.

2. Официальный характер. Этот признак связан с первым, так как официальный характер локальные нормативные акты получают благодаря нормотворческим органам. Для централизованных правовых актов установлены повышенные требования, включающие процедуры их принятия, опубликования и доведения до сведения правоприменителей. Отсутствие официального опубликования означает, что, во-первых, нормотворческий орган не полностью выполняет свои обязанности, во-вторых, создаются основания для нарушения прав и свобод граждан.

Только с момента доведения до работников содержания каждого локального акта можно говорить о его действии.

3. Множественность и иерархическое построение. Иерархия источников права, т.е. установление субординационных связей между различными формами права, имеет существенное значение и для формирования системы локальных нормативных актов. Основу иерархии локальных источников составляет коллективный договор, входящий в систему социального партнерства и представляющий собой соглашение работодателя и работников о регулировании трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. Именно коллективный договор предопределяет иные уровни локальных нормативных актов.

Множественность локальных источников трудового права обусловлена тем, что нормотворческими функциями закон наделил не только работодателя и его представителей, но и работников и их представительные органы.

4. Всеобщий характер локальных нормативных актов проявляется в том, что они касаются неопределенного круга лиц данной организации и рассчитаны на неоднократное применение. Общим качеством, объединяющим все локальные акты, регулирующие отношения в области определения требований к содержанию труда, его режиму,

рабочему времени и времени отдыха, заработной плате и проч., в один вид источников трудового права, является их внутрикорпоративный характер, который наделяет их чертами обязательности только применительно к членам одной производственно-трудовой корпорации. Иными словами, локальные нормы рассчитаны на персонально неопределенный круг лиц, состоящих с данной организацией в трудовых правоотношениях.

Локальные нормативные акты действуют непрерывно и постоянно. Их «неисчерпаемость» проявляется в том, что и после совершения предписаний, заложенных в них, они не прекращают свое действие.

5. Компетенция субъектов, уполномоченных создать нормативный акт, и процедура его принятия установлены ТК РФ, иными законами и правовыми актами. В отдельных случаях законодатель предоставляет субъектам нормотворчества право самим ввести процедуры принятия нормативного акта. Так, порядок разработки проекта коллективного договора и его заключения определяется сторонами в соответствии с ТК РФ и другими федеральными законами. При принятии локальных нормативных актов в случаях, не предусмотренных законодательством о труде, порядок разработки проекта локального документа, возможности его обсуждения с представительными органами работников определяются работодателем.

6. Документальное оформление. Локальный нормативный акт – это всегда письменный документ. Требования к его форме, языку, стилю изложения, структуре и содержанию, наличию соответствующих реквизитов (дата принятия, номер, наименование, регистрация и др.) регулируются в централизованном порядке.

ТК РФ устанавливает требования как к форме акта (положения, инструкции, графики и т.д.), так и к структуре и содержанию некоторых

локальных актов (коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка). Искажение формы или выход за пределы круга вопросов, решение которых предписано в конкретном акте, видимо, будет означать нарушение компетенции правотворческого органа. Письменная форма способствует единообразному пониманию сути акта. Она необходима для применения возможных санкций в случаях неисполнения локальных норм.

7. Предназначенность для регулирования социально значимых общественных отношений. Не все общественные отношения должны подвергаться правовому регулированию. Так, технические нормы вводить в ранг локального акта представляется нецелесообразным.

Наряду с общими чертами, характерными для всех нормативных актов, локальным источникам права присущи следующие специфические особенности.

1. Они имеют подзаконный характер. В основе их формирования лежат правовые нормы общего действия, которые с учетом местных условий могут дополняться, уточняться или конкретизироваться. В соответствии со ст. 5 ТК РФ локальные акты вместе с актами органов местного самоуправления замыкают общую систему источников трудового права.

2. Основным, доминирующим субъектом локального нормотворчества является работодатель, который может (а в отдельных случаях обязан) принимать локальные нормативные акты в пределах своей компетенции. Причем в локальных актах, предусмотренных трудовым законодательством, воплощение воли работников, связанной с нормотворчеством, поставлено в зависимость от усмотрения работодателя. Локальные акты, специально не предусмотренные законодательством о труде, полностью находятся во власти работодателя, однако он должен руководствоваться предписаниями законодателя относительно их содержания и

письменного уведомления о них работников за два месяца до их введения в соответствии с правилами ст. 73 ТК РФ.

3. Локальные нормативные акты предназначены только для внутреннего использования в рамках конкретной организации. Регулируя трудовые и иные тесно связанные с ними отношения, локальные акты отличаются наибольшей по сравнению с другими правовыми актами приближенностью к работнику. Это выражается в том, что с их помощью формируются содержание каждого трудового договора, устанавливается перечень информации о работнике и иные вопросы, касающиеся его персональных особенностей. Как правило, посредством реализации локальных норм работник получает вознаграждение за труд, дополнительные по сравнению с законодательством льготы и преимущества, выплачиваемые за счет средств организации.

Локальные акты закрепляют правила поведения участников совместного труда, характерные для данной организации. Помимо правовых норм, составляющих основное содержание локального нормативного акта, в нем закрепляются деловые обычаи (например, требование заполнять обходные листки при увольнении работников), деловые обыкновения (проведение «планерок» или выдача работникам письменных заданий), корпоративные традиции (чествование передовиков производства), этические нормы (встречать каждого клиента фирмы приветствием), эстетические нормы (ношение фирменной одежды).

4. Локальные нормы отличает быстрота реагирования на изменения в общественной организации труда. Они могут оперативно удовлетворять производственные потребности при узаконении различных интересов сторон. Они нередко принимаются в порядке эксперимента, чтобы проверить варианты их воздействия на работников, установить эффективность их практического применения.

Выявленные упущения могут оперативно устраняться посредством внесения изменений и дополнений.

5. Гибкость в применении трудового законодательства к конкретным условиям производства и разнообразие локальных норм позволяют установить преимущества одних организаций перед другими. Это достигается фиксированием в локальных нормах благоприятных условий труда и социального климата, привлекательных моральных и материальных стимулов. Тем самым закрепляются социальные ориентиры, присущие данной организации. Назначение таких локальных нормативных актов состоит в том, чтобы в установлении условий труда и его оплаты (в особенности дополнительной оплаты – премирования и т.п.) отразить специфику данного предприятия и общие итоги деятельности его коллектива и отдельных работников.

6. Нельзя не отметить социальную направленность локальных норм, поскольку их принятие нередко связано со смягчением негативных последствий рыночных отношений. В локальных актах (чаще всего в коллективных договорах) определяются обязанности работодателя, связанные с предоставлением работникам материальных пособий, ссуд на жилищное строительство, санаторно-профилактическое лечение и т.д.

7. Еще одно существенное назначение локальных норм – гармонизация интересов работников и работодателя посредством внедрения системы «сдержек» и «противовесов» сторон, раскрываемой во внутренних актах. Уступки сторон друг другу, взаимные обязательства и ответственность способствуют построению в коллективах цивилизованных отношений.

Работодатель, по общему правилу, не обязан принимать локальные нормативные правовые акты. Исключение из этого правила составляют:

а) график ежегодных оплачиваемых отпусков, утверждаемый работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ);

б) документы организации, устанавливающие порядок обработки персональных данных работников (п. 8 ст. 86 ТК РФ);

в) инструкции для работников по охране их труда (ст. 212 ТК РФ).

С позиции особенностей создания все локальные нормативные акты следует подразделять на создаваемые работодателем:

а) в одностороннем порядке;

б) при участии представительного органа работников.

Характеристика любого правового явления была бы неполной без его классификации. Систематизация локальных нормативных актов позволяет отразить наиболее существенные черты, присущие данным источникам права.

Локальные нормы, конкретизируя и нередко дополняя, развивая общие нормы, тем самым становятся их продолжением. Небезынтересно проследить, в какие институты трудового права входят составной частью определенные локальные акты. Иными словами, предмет регулирования является основанием для деления локальных актов на такие группы:

а) уставы (положения) организации, определяющие порядок избрания на должность, замещения соответствующих должностей по конкурсу и назначения на должность или утверждения в должности (ст. 16 – 19 ТК РФ), регулируют вопросы возникновения трудовых правоотношений. Кроме того ст. 8 ТК РФ устанавливает возможность принятия локальных нормативных актов, не предусмотренных трудовым законодательством;

б) коллективный договор и положение о порядке разработки и заключения коллективного договора применяются для регулирования отношений социального партнерства. Коллективный договор имеет

широкую сферу применения, за исключением отношений материальной ответственности, надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства;

в) штатное расписание (ст. 57 ТК РФ), правила внутреннего трудового распорядка и локальные нормативные акты, имеющие отношение к трудовой функции работника (ст. 68 ТК РФ), локальные нормативные акты, посвященные персональным данным работника (ст. 86 – 88 ТК РФ), характерны для института трудового договора;

г) правила внутреннего трудового распорядка (ст. 91, 94 и др. ТК РФ), перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ), графики сменности, скользящие графики (ст. 102, 100 ТК РФ), локальный акты о разделении рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ) характерны для института рабочего времени;

д) правила внутреннего трудового распорядка, графики отпусков (ст. 123 ТК РФ) и локальные акты о порядке и условиях предоставления дополнительных отпусков, а также о случаях продления (переноса) ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 116 и 124 ТК РФ) характерны для института времени отдыха;

е) локальные нормативные акты об индексации заработной платы (ст. 134), об оплате и стимулировании труда (ст. 135, 144), локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ), участвуют в формировании института оплаты труда;

ж) правила внутреннего трудового распорядка регулируют отношения, связанные с дисциплиной труда;

з) локальные нормативные акты о формах профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников характерны для соответствующего института трудового права;

и) положение об аттестации рабочих мест (ст. 212 ТК РФ), о комитетах (комиссиях) по охране труда (ст. 218 ТК РФ), инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ) характерны для института охраны труда;

к) положение о комиссии по трудовым спорам (ст. 384 ТК РФ) применяется для регулирования отношений при рассмотрении трудовых споров.

В зависимости от срока действия локальные нормативные акты бывают:

- постоянного действия (правила внутреннего трудового распорядка, положения, должностные инструкции, технологическая документация и т.п.), которые сохраняют свою юридическую силу в течение всего времени до их отмены;
- с определенным сроком действия, устанавливаемым либо в централизованном порядке, либо самим локальным актом (срок действия коллективного договора не более трех лет);
- одноразового использования (распоряжение руководителя организации о порядке и размере возмещения расходов, связанных со специальной командировкой группы работников).

По сфере действия локальные нормативно-правовые акты делятся на применяемые:

- в пределах предприятия в целом;
- в филиалах, представительствах;
- в отдельных структурных подразделениях;
- в различного рода органах, создаваемых на предприятии, в трудовых коллективах разных уровней.

Инициатором разработки и принятия локальных актов могут выступать работодатель (его представители), работники (их представители), коллегиальные органы управления (наблюдательный совет, совет директоров, правление), отдельные должностные лица из состава администрации.

Разработка и принятие этих актов состоит из следующих стадий:

- подготовительной;
- согласовательной;
- подготовки предложений об изменении, дополнении или признании утратившими силу ранее изданных локальных нормативных актов или их частей в связи с изданием новых централизованных документов;
- обсуждения подготовленного проекта;
- подписания (утверждения) локального нормативного акта;
- доведения его содержания до сведения работников; направления (в необходимых случаях) для государственной регистрации;
- опубликования.

Доведение принятого акта до сведения работников — необходимая стадия его реализации.

Процедуры ознакомления могут быть различными: устно, под расписку, опубликование в газете, издаваемой в организации, объявление по местному радио, доведение до сведения через компьютерную сеть и т.д.

В некоторых случаях необходимо направление локального нормативно-правового акта в соответствующие государственные органы для регистрации (например, соглашений).

По общему правилу, разработанный и принятый локальный нормативный акт вводится в действие путем издания приказа руководителем организации, филиала или представительства, который регистрируется в канцелярии или отделе кадров.

Согласно ст. 8 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным

договором, соглашениями. К таковым относятся: приказы (распоряжения) нормативного характера, должностные инструкции, положения (о проведении аттестации, о различных комиссиях, комитетах) и др. Порядок их принятия различен.

В одних случаях он детально регламентируется федеральными нормативными правовыми актами. В качестве примеров можно привести локальные положения о службе охраны труда на предприятии и положение о порядке проведения аттестации служащих учреждений, организаций и предприятий, находящихся на бюджетном финансировании. Порядок их разработки регламентируется рекомендациями «По организации работы службы охраны труда на предприятии, в учреждении и организации» и «Основными положениями о порядке проведения аттестации служащих учреждений, организаций и предприятий, находящихся на бюджетном финансировании», утвержденных Министерством труда и социального развития РФ.

В других случаях порядок издания регламентируется в общем плане. Так, при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. То есть закон не определяет вид локального нормативного акта и процедуру его принятия и издания. Аналогичная ситуация наблюдается при проведении расчетов с увольняемым работником. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день его увольнения. Если работник в этот день не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления им требований о расчете. На

практике такие процедурные вопросы регулируются приказами (распоряжениями) об увольнении.

Среди локальных нормативно-правовых актов, регулирующих трудовые отношения, существенная роль принадлежит нормативным актам, принимаемым коллегиальными органами управления (общим собранием или конференцией), советом директоров (наблюдательным советом), правлением, дирекцией и другими.

Необходимость учета мнения представительного органа работников не носит для работодателя характера всеобщей обязанности, адресованной ко всему локальному нормотворчеству. Напротив, такая обязанность возникает для него только в конкретных случаях, указанных в ТК РФ, других законах или подзаконных нормативных правовых актах либо коллективных договорах.

Согласно ч. 3 ст. 8 ТК РФ случаи принятия работодателем локального нормативного правового акта по согласованию с представительным органом работников могут, но не должны, предусматриваться в коллективном договоре или соглашениях.

В том случае, если закон требует от работодателя при принятии локального нормативного акта организации соблюдения порядка учета мнения представительного органа работников, такое требование должно быть неукоснительно исполнено. В противном случае локальный акт, принятый работодателем с нарушением этой процедуры, согласно ч. 4 ст.8 ТК РФ, является недействительным.



Рис. 3.1. Алгоритм действий при принятии ЛНА с учётом мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации

Алгоритм действий при принятии ЛНА с учётом мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации представлен на рисунке 3.1. Согласно ст.372 ТК РФ работодатель в предусмотренных ТК РФ случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснование по нему в выборный профсоюзный орган, представляющий интересы всех или большинства работников данной организации.

Вместе с указанным проектом также направляются документы, явившиеся обоснованием принятия проекта локального нормативного акта. Указанное действие работодателя по направлению проекта локального нормативного акта и обоснования по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации для получения мотивированного мнения по проекту локального нормативного акта можно назвать Обращением. Обращение должно быть зарегистрировано работодателем с указанием исходящего номера и

даты. Профсоюзный комитет при получении обращения от работодателя должен также присвоить документу входящий номер и указать дату поступления.

Выборный профсоюзный орган не позднее **пяти рабочих дней** с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

Пятидневный срок, в течение которого выборный орган первичной профсоюзной организации должен направить работодателю мотивированное мнение по проекту локального нормативного акта, исчисляется с момента получения профсоюзным органом направленных работодателем документов.

После получения обращения от работодателя выборный орган первичной профсоюзной организации должен провести заседание, на котором будет обсужден вопрос о возможности (невозможности) принятия проекта локального нормативного акта в предложенной редакции.

При даче мотивированного мнения выборному органу первичной профсоюзной организации нельзя забывать, что вводимое в действие условие (норма) не должно ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством. Иначе, вводимый в действие локальный нормативный акт, равно как и локальный акт, принятый без соблюдения предусмотренного Трудовым кодексом РФ порядка учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников, в соответствии с ч.4 ст.8 Трудового кодекса РФ не подлежит применению. В таком случае к трудовым правоотношениям будут применяться законы и иные нормативные правовые акты.

В соответствии с частью 3 статьи 372 Трудового кодекса РФ в случае, если мотивированное мнение выборного органа первичной

профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения. Таким образом, законодатель дает право выборному органу первичной профсоюзной организации выработать новую редакцию проекта локального нормативного акта, указать обоснования принятия такого решения и именно ее направить работодателю. Если в Трудовом кодексе РФ не указано, что срок, исчисляется в рабочих днях, он исчисляется в календарных днях.

В том случае, если работодатель согласен с предложенной редакцией проекта локального нормативного акта, на этом обсуждение указанного проекта заканчивается, и работодатель утверждает локальный нормативный акт в предложенной выборным органом первичной профсоюзной организации редакции. Напоминаем, что это не обязанность, а право работодателя.

В соответствии с Трудовым кодексом РФ от выборного органа первичной профсоюзной организации требуется письменное мотивированное мнение. Это означает, что не только мнение, но и его письменно изложенная мотивировка должны быть направлены работодателю.

При обосновании своего мнения выборному органу первичной профсоюзной организации необходимо ссылаться на положения действующего законодательства, коллективный договор, соглашения, положения трудовых договоров, заключенных с работниками, положения действующих у работодателя локальных нормативных правовых актов. Именно мотивация, то есть обоснование принятого

выборным органом первичной профсоюзной организации решения, станет предметом дополнительных консультаций с работодателем.

Трудовой кодекс РФ не оговаривает, каким образом проводятся дополнительные консультации. Стороны должны самостоятельно определить порядок проведения дополнительных консультаций в целях достижения взаимоприемлемого решения. Как вариант, для проведения консультаций можно сформировать комиссию (группу). От работодателя представители назначаются соответствующим приказом работодателя, от выборного органа первичной профсоюзной организации - в соответствии с решением выборного органа первичной профсоюзной организации. Поскольку проведение дополнительных консультаций в силу статьи 372 Трудового кодекса РФ является обязанностью работодателя, выборный орган первичной профсоюзной организации, предвидя это, в протоколе заседания профсоюзного комитета по обсуждению обращения от работодателя может сразу делегировать для проведения дополнительных консультаций в состав комиссии (группы) своих представителей. Такой вариант будет действовать в том случае, если совместный орган будет сформирован оперативно, поскольку Кодекс не отводит на его формирование отдельного времени. Он должен быть сформирован в рамках трех дней, которые предусмотрены законодательством на проведение дополнительных консультаций. Представляется, что на практике проведение дополнительных консультаций по предлагаемой схеме будет затруднено.

Более целесообразно отведенное законодательством на переговоры время посвятить непосредственно консультациям сторон для достижения единого мнения, а не формированию единого органа. Поэтому количественное соотношение сторон, представителей для участия в консультациях, порядок проведения консультаций стороны

имеют право определить самостоятельно без формирования комиссии (группы).

Результатом дополнительных консультаций может быть:

- согласие работодателя с предложением, сформулированным выборного органа первичной профсоюзной организации (как полностью, так и в какой-либо части);
- согласие выборного органа первичной профсоюзной организации с мнением работодателя (как полностью, так и в какой-либо части);
- нахождение компромисса между сторонами, то есть достижение взаимоприемлемого решения. В ряде случаев это достигается путем формулирования представителями работников и работодателя новой редакции положений локального нормативного акта;
- не достижение согласия.

При не достижении согласия в ходе проведения дополнительных консультаций, возникшие разногласия оформляются протоколом. После составления и подписания указанного протокола работодатель имеет право принять локальный нормативный акт в первоначальной редакции. Если выборный орган первичной профсоюзной организации убежден в нарушении норм действующего законодательства, то он вправе обжаловать решение работодателя о введении локального нормативного акта в действие в Государственную инспекцию труда или суд. Выборный орган первичной профсоюзной организации также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ. В случае, если введенный в действие локальный нормативный акт нарушает права и законные интересы работника (работников), он (они) также имеют

право обжаловать локальный нормативный акт в Государственную инспекцию труда или суд.

Нарушение норм действующего законодательства может быть выражено в следующем:

- положения локального акта противоречат трудовому законодательству;
- положения локального акта ухудшают положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями;
- была нарушена процедура разработки локального нормативного акта или его принятия.

Согласно части 5 статьи 372 Трудового кодекса РФ Государственная инспекция труда при получении жалобы (заявления) выборного органа первичной профсоюзной организации обязана в течение одного месяца со дня получения жалобы (заявления) провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта, обязательное для исполнения.