

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Общие положения о локальных нормативных актах	4
2.	Приложение 1 Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов	8
3.	Комментарий к законодательству о графике отпусков	9
4.	Приложение 2 Примерный образец уведомления о дате начала отпуска.....	11
5.	Унифицированная форма № Т-7 «График отпусков».....	12
6.	Комментарий к законодательству о правилах внутреннего трудового распорядка	13
7.	Примерный образец правил внутреннего трудового распорядка	14
8.	Приложение 1 Постановление Правительства РФ от 8.09.2010 г. № 700 «О порядке сообщения работодателем при заключении трудового договора с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами российской федерации, в течение 2 лет после его увольнения с государственной или муниципальной службы о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы».....	29
9.	Комментарий к законодательству о защите персональных данных работника	30
10.	Примерный образец Положения о защите персональных данных работника.....	33
11.	Приложение 1	39
12.	Приложение 2	40
13.	Приложение 3.....	41
14.	Приложение 4.....	42
15.	Приложение 5.....	43
16.	Приложение 6.....	45
17.	Приложение 7.....	47
18.	Приложение 8	49

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТАХ

Трудовые отношения регулируются в соответствии с Конституцией Российской Федерации Федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами. В систему нормативно-правовых актов входят и локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (далее – локальные нормативные акты). Трудовым кодексом Российской Федерации (далее Трудовым Кодексом) работодателям, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, вменена обязанность принимать 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.

Локальные нормативные акты, не должны противоречить Трудовому кодексу, иным федеральным законам, указам Президента Российской Федерации, постановлениям Правительства Российской Федерации, нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти, законам и иным нормативным правовым актам субъектов Российской Федерации.

Основным назначением локальных нормативных актов является конкретизация норм трудового законодательства и подзаконных актов с учетом особенностей труда у конкретного работодателя, повышение гарантий, предоставленных работникам актами высшего уровня, а также установление условий труда, определение которых прямо отнесено к компетенции работодателя. Локальные нормативные акты разрабатываются и принимаются работодателем и действуют только у конкретного работодателя.

Работодатель принимает локальные нормативные акты единолично, а в случаях, когда это предусмотрено Трудовом кодексе, иными 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) (ч.2 ст. 8 ТК РФ).

В отдельных случаях, предусмотренных законом, порядок учета мнения представительного органа предусмотрен ст. 372 ТК РФ.: «Работодатель в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников.

Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

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.

При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть

обжалован выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. Выборный орган первичной профсоюзной организации также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном Трудовым кодексом.

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». (Приложение 1)

Порядок принятия локальных нормативных актов с учетом требований законодательства важен также с точки зрения определения их действия. 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 ТК 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.

Трудовым Кодексом предусмотрены случаи принятия локальных нормативных актов с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, с учетом мнения представительного органа работников, с соблюдением порядка, установленного статьей 372 ТК РФ. Данные положения необходимо различать

Случаи принятия локальных нормативных актов, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации

1. при принятии локального нормативного акта, на основании которого производится разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ).
2. при принятии локального нормативного акта, в котором определяется размер и порядок выплаты дополнительного вознаграждения работникам¹ за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе (ч. 3 ст. 112 ТК РФ).

Случаи принятия локальных нормативных актов, с учетом мнения представительного органа работников с учетом мнения представительного органа работников

1. при принятии локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда (ч. 4 ст. 135 ТК РФ).
2. при принятии локального нормативного акта, устанавливающего конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (ч. 3 ст. 154 ТК РФ).
3. при принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ч. 1 ст. 162 ТК РФ).

Случаи принятия локальных нормативных актов, с соблюдением порядка, установленного статьей 372 ТК РФ:

¹ За исключением работников, получающих оклад (должностной оклад) (ч. 3 ст. 112 ТК РФ).

1. при утверждении графика отпусков (ч. 1 ст. 123 ТК РФ).
2. при разработке и утверждении правил и инструкций по охране труда для работников (абз. 22 ч. 2 ст. 212 ТК РФ).
3. при утверждении графика работы на вахте (ч. 1 ст. 301 ТК РФ).
4. при составлении графиков сменности (ч. 3 ст. 103 ТК РФ).
5. при утверждении Правил внутреннего трудового распорядка (ч. 1 ст. 190 ТК РФ).
6. при определении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ч. 3 ст. 196 ТК РФ).

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 – ч. 7 ст. 12 ТК РФ.

Трудовой кодекс предусматривает обязанность работодателя знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью при приеме на работу работников (до подписания трудового договора) (абз. 9 ч. 2 ст. 22, ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

Локальный нормативный акт либо отдельные его положения прекращают свое действие (ч. 8 ст. 12 ТК РФ) 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).

Трудовой Кодекс РФ не устанавливает конкретного перечня локальных нормативных актов, которые обязательно должны приниматься работодателем, однако из анализа статей ТК РФ и иных нормативно-правовых актов такой перечень все же может быть выделен.

К локальным нормативным актам, которые обязательно должны быть у работодателя, относятся график отпусков, правила внутреннего трудового распорядка и положение о защите персональных данных работника.

Исходя из ст. 135 ТК РФ, если система оплаты труда не установлена коллективным договором или соглашением (ч. 2 ст. 135 ТК РФ), тогда она устанавливается локальным нормативным актом. В этом случае принятие локального нормативного акта по оплате труда у работодателя становится обязательным.

Подобное правило содержится и в отношении локального нормативного акта, регулирующего порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками. Если порядок размеров возмещения расходов, связанных со служебными командировками не предусмотрен коллективным договором, то принятие такого локального нормативного акта становится обязательным, если у работодателя предусмотрены командировки. (ч. 2 ст. 168 ТК РФ)

Принятие иных локальных нормативных актов работодателем, на наш взгляд, является правом, а не обязанностью работодателя (например, принятие положения о персонале, инструкции по делопроизводству, инструкции о порядке применения дисциплинарного взыскания, инструкции о порядке увольнения работника и др).

Исходя их теории права и анализа законодательства, приказы (распоряжения)

работодателя, должностные инструкции к локальным нормативным актам не относятся.

Законодателем установлены правовые нормы об обязанности работодателей принимать локальные нормативные акты, однако, отсутствуют типовые формы таких локальных нормативных актов (кроме унифицированной формы графика отпусков). В настоящем пособии предлагаются примерные образцы локальных нормативных актов, обязательных для принятия работодателем.