

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель первичной профсоюзной  
организации ГБОУ Школа № 2051

  
(подпись)  
М.П.

Морозова О.А.  
(Ф.И.О.)

«31» мая 2018г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор ГБОУ Школа № 2051

  
(подпись)  
М.П.

Семенова Е.Н.  
(Ф.И.О.)

«31» мая 2018г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о порядке принятия работодателем (его представителем) локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права»

Основная цель Положения – регламентировать процедуру разработки проектов актов, порядок их принятия и отмены, внесения в них изменений и дополнений, согласования с соответствующими службами, подразделениями, должностными лицами и т.п., определив предварительно подразделения и должностных лиц, ответственных за проведение той или иной работы.

В ТК РФ определен порядок принятия локальных нормативных актов. (статьи 8 и 372 ТК РФ)

- 1) Работодатель принимает 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. (Как следует из текста абз. 1 ст. 8)
- 2) Если работодателем является физическое лицо. Оно и принимает в установленном ТК РФ порядке локальные нормативные акты.
- 3) Если работодателем является государственное или муниципальное унитарное предприятие. Локальные нормативные акты этих предприятий принимают в установленном ТК РФ порядке их руководители или по уполномочию руководителей их представители.
- 4) Особым Положением должна быть закреплена процедура найма работников, структура трудового договора и т.д.
- 5) Согласно абз. 2 ст. 8 в случаях, предусмотренных ТК 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). Положения абз. 2 ст. 8 находят свое развитие в ст. 372 ТК РФ.

Работодатель в случаях, предусмотренных указанным кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование к 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 вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права, 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 настоящим 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.

б) Согласно ст. 30 ТК РФ, работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией. Такое уполномочие оформляется в виде выдачи доверенности в соответствии со ст. 185 Гражданского кодекса РФ. В противном случае, при желании, работодатель может оспорить право органа первичной профсоюзной организации представлять интересы работников, не являющихся членами профсоюза. Если в результате уполномочивания количество членов профсоюзной организации и количество сотрудников, не являющихся членами ППО, интересы которых представляет указанный профсоюзный орган, составит большинство работников организации, вступает в силу ст. 372 ТК РФ.

7) В различных статьях ТК РФ перечислены локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, которые должен (может) принять

работодатель. Эти акты делятся на две группы. К первой группе относятся акты, которые работодатель должен принять с учетом мнения представительного органа работников, каковым, как правило, является профсоюзный комитет. Ко второй группе относятся акты, в отношении которых в ТК РФ не сказано, что они должны приниматься с учетом мнения представительного органа работников, т.е. работодатель принимает эти акты, не будучи обязанным обращаться к мнению профкома. Положения абз. 2 ст. 8 дают возможность обязать работодателя принимать акты, отнесенные ко второй группе, все или некоторые из них, с учетом мнения профкома. Для этого необходимо внести соответствующую запись в коллективный договор.

8) 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 ст. 372 настоящего Кодекса 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 (абз. 4 ст. 8 ТК РФ).

#### **Локальные нормативные акты принимаются:**

- А) работодателем самостоятельно,
- Б) в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, коллективным договором, соглашениями - с учетом мнения профсоюзной организации.

**Локальные акты принимаются работодателем с учетом мнения профсоюзного органа, например, в случаях, предусмотренных ст. 105, 112, 113, 116, 123, 136, 221, 297, 299, и др.**

Основными являются следующие локальные нормативные акты:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка; (ст. 189 ТК РФ).
- 2) должностная инструкция;
- 3) положение об оплате и стимулировании труда работников;
- 4) штатное расписание;
- 5) соглашение о неразглашении коммерческой тайны организации;
- 6) положение о порядке обработки персональных данных работников, их правах и обязанностях в этой области.

**Учет мнения представительного профсоюзного органа (представляющего интересы всех или большинства работников данного работодателя):**

- А) выборный орган первичной профсоюзной организации, которая объединяет более половины работников, занятых у соответствующего работодателя,

Б) выборный орган первичной профсоюзной организации, которой работники на общем собрании (конференции) поручили представление своих интересов.

**Этапы процедуры** принятия локального нормативного акта с учетом мнения профсоюза:

**1 этап.** Рассмотрение проекта локального нормативного акта выборным профсоюзным органом.

Работодатель направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснование необходимости его принятия выборному профсоюзному органу. Профсоюзный комитет направляет работодателю свое мотивированное обоснованное (со ссылками на положения законодательства, коллективный договор, локальные нормативные акты, уже действующие в организации, положения трудовых договоров, заключенных с работниками, на положения генерального, отраслевого тарифного и иных соглашений, на сложившиеся в данной сфере, отрасли и местности правовые обыкновения) в письменной форме в течение **5 рабочих дней** со дня получения проекта.

**Отсутствие мотивировки** может быть расценено работодателем как уклонение профсоюзного органа от согласования позиций, и он вправе принять локальный акт в той редакции, которая предлагалась профсоюзному органу для получения мотивированного мнения.

**При оценке решения работодателя профсоюзный комитет ШО может руководствоваться следующими позициями:**

1) не противоречит ли локальный нормативный акт: общепризнанным принципам и нормам международного права; международным договорам РФ, Конституции РФ; ТК РФ; федеральным законам; законам субъектов РФ; подзаконным актам и наибольшей юридической силой;

2) не нарушает ли акт права работников в трудовых отношениях;

3) не ограничивает ли акт свободы работников в трудовых отношениях;

4) не ограничивает ли акт законные интересы работников;

5) не противоречит ли акт ранее принятым нормативным актам организации и прежде всего учредительным документам организации.

**Варианты рассмотрения проекта:**

а) выборный профсоюзный орган согласен с предлагаемым проектом – переход к третьему этапу: работодатель принимает локальный нормативный акт.

б) выборный профсоюзный орган не согласен с предлагаемым проектом – переход ко второму этапу – проводятся дополнительные консультации.

**2 этап.** Проведение дополнительных консультаций (переговоров представителей сторон) при несовпадении позиций сторон. Их организация возложена на работодателя, который обязан проявить инициативу и обеспечить техническое оснащение проведения консультаций. ТК РФ не устанавливает никаких формальных требований к организации переговорного процесса, оставляя решение соответствующих вопросов на усмотрение

сторон. Поэтому каждая из сторон вправе уполномочить на участие в переговорах и неодинаковое количество представителей. Вопросы о конкретном времени и месте проведения переговоров решаются по соглашению сторон. На проведение дополнительных консультаций отводится **3 рабочих дня**, исчисляемых с момента получения работодателем мотивированного мнения выборного профсоюзного органа. Результат консультаций (достижение согласия или констатация наличия разногласий) оформляется **протоколом**, подписание которого означает завершение данного этапа учета мнения выборного профсоюзного органа.

**3 этап.** Принятие локального нормативного акта работодателем.

Работодатель вправе принять локальный нормативный акт **вне зависимости** от достижения в ходе консультаций взаимоприемлемого решения по истечении десяти рабочих дней со дня направления в выборный орган первичной профсоюзной организации проекта приказа и копий документов.

Принятый работодателем локальный акт может быть **обжалован**. Основание для обжалования: не только нарушения порядка принятия локального акта, но и его противоречие законодательству о труде, коллективному договору, соглашению.

Жалоба может быть подана:

а) в районный суд;

б) в государственную трудовую инспекцию, которая обязана провести проверку правомерности принятия локального нормативного акта в течение одного месяца со дня получения жалобы (заявления) и при выявлении нарушений работодателю выдается предписание об отмене локального нормативного акта, которое **обязательно для исполнения, но может быть обжаловано работодателем в судебном порядке**.

Принятие работодателем локального нормативного акта после подписания в ходе дополнительных консультаций протокола разногласий является **основанием для начала коллективного трудового спора** (ст. 398 ТК).