|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | https://fp-sk.ru/upload/medialibrary/10b/10bcf1192035a9fec67fa9fee2934339.jpghttps://sosh10.edu95.ru/index.php?component=download&file=97b966d5135be7bee0f1a21412b21b809bb21f66f938535d4ac9685a18629974&view=1Правовая инспекция труда Профсоюза | **КАЛУЖСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ**  **ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ**  <https://www.eseur.ru/kaluga/>  Информационный листок №48    ***Порядок принятия локальных нормативных актов и ознакомления с ними работников***  **(ч.1)** | |
| Правила разработки и утверждения локальных нормативных актов законом не регламентированы. Работодатель самостоятельно определяет лиц, ответственных за подготовку проектов локальных нормативных актов по тем или иным вопросам, а также сроки выполнения ими подобной работы. При необходимости с целью разработки локального акта может создаваться рабочая группа. Также может быть предусмотрена процедура согласования текста с конкретными специалистами или подразделениями (например, с юридической службой, бухгалтерией). Утверждается локальный нормативный акт удобным работодателю способом: посредством издания отдельного приказа в свободной форме или путем проставления на самом документе утверждающей визы лица, наделенного такими полномочиями.  Согласно [части второй ст. 8](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/802) ТК РФ наличие представительного органа работников обязывает работодателя при принятии локальных нормативных актов учитывать его мнение в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, коллективным договором, соглашениями.  Нормы трудового законодательства, устанавливающие такие случаи, неодинаковы как в части указания на конкретный орган, чье мнение необходимо учитывать, так и в части отсылки к конкретному порядку такого учета. Одни статьи ТК РФ требуют учитывать мнение любого представительного органа работников, вторые - лишь мнение выборного органа первичной профсоюзной организации, третьи - мнение выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников. Единственная статья закона, в которой установлен порядок учета мнения представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов, - это [статья 372](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/372) ТК РФ. И речь в ней идет об учете мнения только выборного органа первичной профсоюзной организации. Тем не менее в ТК РФ неоднократно встречается указание на необходимость принятия локального нормативного акта с учетом мнения любого представительного органа работников в порядке, установленном именно [ст. 372](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/372) ТК РФ. Некоторые статьи ТК РФ предписывают учитывать мнение профсоюза или любого представительного органа работников, вообще не конкретизируя порядок такого учета.  В то же время сама [статья 8](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/8) называет соблюдение [ст. 372](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/372) ТК РФ условием применимости всех локальных нормативных актов, принимаемых с учетом мнения представительного органа работников и при этом не уточняет вид представителя. Это позволяет утверждать, что обозначенная разница в формулировках не должна влиять на порядок принятия локальных нормативных актов.  Общие положения закона о социальном партнерстве в сфере труда подтверждают верность такого вывода. В соответствии со [ст. 53](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/53) ТК РФ учет мнения представительного органа работников относится к формам участия работников в управлении организацией. В свою очередь участие работников и их представителей в управлении организацией является формой социального партнерства ([ст. 27](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/27) ТК РФ). Согласно [ст. 31](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/31) ТК РФ в случаях, когда работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена в порядке, установленном ТК РФ, представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне, на общем собрании (конференции) работников для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган).  Таким образом, даже если закон требует принимать локальный нормативный акт по конкретному вопросу с учетом мнения именно первичной профсоюзной организации, а профсоюзный орган, отвечающий указанным в [ст. 372](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/372) ТК РФ критериям, отсутствует, однако имеется иной представительный орган, выбранный трудовым коллективом, работодатель обязан учесть его мнение.  Мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии с частью первой [ст. 372](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/372) ТК РФ надлежит учитывать, только когда он представляет интересы всех или большинства работников. Если имеющаяся первичная профсоюзная организация не объединяет более половины трудящихся и не уполномочена представлять интересы всех работников, работодатель при принятии локального нормативного акта вправе обойтись без учета мнения такой профсоюзной организации (определения Приморского краевого суда [от 04.10.2016 N 33-10453/2016](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/143856214), Ленинградского областного суда [от 22.06.2016 N 33-3685/2016](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/142749046), Суда Ханты-Мансийского автономного округа [от 09.12.2014 N 33-5489/2014](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/132463952), Пензенского областного суда [от 21.08.2012 N 33-1928](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/100406876), Московского областного суда [от 04.08.2011 N 33-17593](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/101536263)).  Мнение представительного органа о локальном нормативном акте во всех случаях запрашивается в порядке, установленном [ст. 372](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/372) ТК РФ, даже если устанавливающая такую необходимость норма не содержит ссылки на эту статью. Например, проверяя соблюдение работодателем процедуры принятия локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда, суды, как правило, руководствуются положениями [ст. 372](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/372) ТК РФ, хотя [статьи 135](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/135) и [144](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/144) ТК РФ не уточняют порядок учета мнения представительного органа работников (определения Краснодарского краевого суда [от 03.11.2016 N 33-28888/2016](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/144785160), Приморского краевого суда [от 04.10.2016 N 33-10453/2016](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/143856214), Иркутского областного суда [от 21.04.2016 N 33-4942/2016](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/142510610), Воронежского областного суда [от 16.02.2016 N 33-906/2016](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/141095892)). |
| **Калужская областная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ**  **Тел.факс: 57-64-69, prokaluga@mail.ru**  **Калуга, октябрь, 2023**  <https://www.eseur.ru/kaluga/> |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | https://fp-sk.ru/upload/medialibrary/10b/10bcf1192035a9fec67fa9fee2934339.jpghttps://sosh10.edu95.ru/index.php?component=download&file=97b966d5135be7bee0f1a21412b21b809bb21f66f938535d4ac9685a18629974&view=1Правовая инспекция труда Профсоюза | **КАЛУЖСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ**  **ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ**  <https://www.eseur.ru/kaluga/>  Информационный листок №49    ***Локальные нормативные акты, принятие которых в соответствии с ТК РФ требует учета мнения профсоюза или иного представительного органа работников:***  ***(ч.2)*** | |
| графики сменности ([ст. 103](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/103));  график работы на вахте ([ст. 301](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/301));  правила внутреннего трудового распорядка ([ст. 190](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/190));  локальные нормативные акты по охране труда ([ст. 214](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/214));  локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу по инициативе работодателя ([ст. 312.9](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/31209));  акты, которыми устанавливаются:  - введение электронного документооборота и порядок его осуществления ([ст. 22.2](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/2220));  - порядок временного обмена документами в форме электронного документа или электронного образа документа с последующим представлением соответствующих документов на бумажном носителе в случае чрезвычайных обстоятельств ([ст. 22.3](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/223013));  - порядок проведения аттестации работников ([ст. 81](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/8102));  - перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем ([ст. 101](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/101));  - разделение рабочего дня на части ([ст. 105](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/105));  - размер и порядок выплаты дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни, в которые работники не привлекались к работе ([ст. 112](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/112));  - порядок и условия предоставления самостоятельно устанавливаемых работодателем дополнительных отпусков ([ст. 116](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/116));  - системы оплаты труда ([ст. 135](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/135), [ст. 144](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/144));  - форма расчетного листка ([ст. 136](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/136));  - конкретные размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда ([ст. 147](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/147));  - конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день ([ст. 153](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/153));  - конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время ([ст. 154](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/154));  - системы нормирования труда ([ст. 159](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/159), [ст. 162](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/162));  - формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации ([ст. 196](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/196));  - порядок применения вахтового метода ([ст. 297](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/297));  - размер и порядок выплаты надбавки за вахтовый метод работы, размер и порядок компенсации работнику, работающему вахтовым методом, расходов на проезд от места жительства до места нахождения работодателя или пункта сбора ([ст. 302](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/302));  - порядок взаимодействия дистанционного работника и работодателя ([ст. 312.3](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/31203));  - режим рабочего времени дистанционного работника, продолжительность и (или) периодичность временной дистанционной работы, условия и порядок вызова/выхода на стационарное рабочее место, порядок предоставления отпусков работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе ([ст. 312.4](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/31204));  - порядок, сроки и размеры выплаты дистанционному работнику компенсации за использование оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещения расходов, связанных с их использованием ([ст. 312.6](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/31206));  - распространение на дистанционных работников дополнительных обязанностей работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда ([ст. 312.7](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/31207));  - размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях ([ст. 325](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/325));  - размер, условия и порядок компенсации расходов, связанных с переездом для работы в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других регионов Российской Федерации ([ст. 326](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/326)).  Случаи обязательного учета мнения представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов согласно [ст. 8](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/8) ТК РФ могут быть предусмотрены не только Трудовым кодексом РФ, но и другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. В качестве примеров приведем:  - [п. 5 ст. 36.29](https://internet.garant.ru/#/document/12111456/entry/36295) Федерального закона от 07.05.1998 N 75-ФЗ "О негосударственных пенсионных фондах", согласно которому пенсионная программа работодателя по досрочному негосударственному пенсионному обеспечению при отсутствии коллективного договора утверждается локальным нормативным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа);  - [п. 5](https://internet.garant.ru/#/document/403818048/entry/1005) Особенностей правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 годах, утв. [постановлением](https://internet.garant.ru/#/document/403818048/entry/0) Правительства РФ от 30.03.2022 N 511, которым предусмотрено установление локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников порядка взаимодействия работника и работодателя, с которым первоначально заключен трудовой договор, в случае временного перевода работника к другому работодателю;  - [п. 18](https://internet.garant.ru/#/document/75024227/entry/1018) Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей, утв. [приказом](https://internet.garant.ru/#/document/75024227/entry/0) Минтранса России от 16.10.2020 N 424, в соответствии с которым за время, в течение которого водитель находится во время движения автомобиля в составе экипажа и не управляет автомобилем, выплачивается дополнительное вознаграждение, размер которого при отсутствии коллективного договора определяется локальным нормативным актом работодателя, принятым с учетом мнения представительного органа работников.  Коллективные договоры и соглашения, как следует из [ст. 8](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/8) ТК РФ, могут дополнять нормативно установленный перечень случаев обязательного учета мнения представительного органа работников конкретными вопросами, а могут предусматривать необходимость соблюдения такой процедуры при принятии работодателем всех локальных нормативных актов. Кроме того, коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников ([часть третья ст. 8](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/8003) ТК РФ). |
| **Калужская областная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ**  **Тел.факс: 57-64-69, prokaluga@mail.ru**  **Калуга, октябрь, 2023**  <https://www.eseur.ru/kaluga/> |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | https://fp-sk.ru/upload/medialibrary/10b/10bcf1192035a9fec67fa9fee2934339.jpghttps://sosh10.edu95.ru/index.php?component=download&file=97b966d5135be7bee0f1a21412b21b809bb21f66f938535d4ac9685a18629974&view=1Правовая инспекция труда Профсоюза | **КАЛУЖСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ**  **ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ**  <https://www.eseur.ru/kaluga/>  Информационный листок №50    ***Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов***  **(ч.3)** | |
| |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | Работодатель направляет профсоюзу проект ЛНА и обоснование по нему | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  | | | | | | |  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Профсоюз **не позднее 5 рабочих дней** со дня получения проекта направляет работодателю письменное мотивированное мнение | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |  |  |  | |  | | | | | | | |  | |  | | | | | | |  | | | |  | | Профсоюз согласен с проектом либо не направил мнение | |  | Профсоюз предлагает усовершенствовать проект | | | | | | | | | |  | | Профсоюз не согласен с проектом | | | | | | | | | | |  | |  |  |  |  |  | | | | |  | |  |  | | | | |  |  | |  | | | |  |  | | | Работодатель принимает ЛНА | |  | Работодатель вносит предложенные изменения и принимает ЛНА | | | |  | Работодателя не устраивает мнение профсоюза | | | | | | | | | | | | |  | | Работодатель отказывается от принятия ЛНА | | | | |  | |  |  | | | |  |  | | | | | | | |  | | | | |  | |  | | | | |  | |  |  | | | | Работодатель **в течение 3 дней** после получения мотивированного мнения проводит дополнительные консультации с профсоюзом | | | | | | | | | | | | | | | |  | | | | |  | |  |  | | | |  | | |  | | | |  | | |  | |  | | | |  | | | | |  | |  | Согласие достигнуто | | | | | | | | | | |  | | | Согласие не достигнуто | | | | | | | | | | |  | |  |  | | |  | | | | | | | |  | | |  | | | | | | |  | | | |  | |  | Работодатель действует в соответствии с достигнутой договоренностью: принимает ЛНА в согласованной редакции или отказывается от его принятия | | | | | | | | | | |  | | | Оформляется протокол разногласий, работодатель действует по своему усмотрению и вправе принять ЛНА в своей редакции | | | | | | | | | | |  | |  |  | | | | | | | | | | |  | | |  | | | | | | |  | | | |  | |  | Профсоюз может:  обжаловать ЛНА в ГИТ или в суд  начать процедуру коллективного трудового спора | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Калужская областная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ**  **Тел.факс: 57-64-69, prokaluga@mail.ru**  **Калуга, октябрь, 2023**  <https://www.eseur.ru/kaluga/> |
| |  |  | | --- | --- | | https://fp-sk.ru/upload/medialibrary/10b/10bcf1192035a9fec67fa9fee2934339.jpghttps://sosh10.edu95.ru/index.php?component=download&file=97b966d5135be7bee0f1a21412b21b809bb21f66f938535d4ac9685a18629974&view=1Правовая инспекция труда Профсоюза | **КАЛУЖСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ**  **ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ**  <https://www.eseur.ru/kaluga/>  Информационный листок №51    ***Ознакомление работников с локальными нормативными актами***  **(ч.4)** | |
| Работодатель обязан знакомить работников под роспись с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью. Устраивающихся на работу согласно [ст. 68](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/68) ТК РФ необходимо знакомить с принятыми локальными актами еще до подписания трудового договора. С локальными актами, принимаемыми работодателем в процессе трудовой деятельности работников, обязывает знакомить [статья 22](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/22) ТК РФ. Однако какого-либо конкретного общего срока ознакомления законом не установлено. Лишь в отношении графика сменности и графика работы на вахте предусмотрена необходимость довести их до сведения работников не позднее чем за 1 и за 2 месяца до введения в действие соответственно ([ст. 103](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/103) и [ст. 301](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/301) ТК РФ).  Порядок ознакомления с локальными нормативными актами подразумевает получение работодателем подписи работника, подтверждающей факт ознакомления. Иных требований к фиксации факта ознакомления закон не устанавливает. На практике применяется один из следующих способов:  - оформление листа ознакомления работника с локальными нормативными актами (может представлять собой как приложение к трудовому договору, так и отдельный документ);  - создание журнала ознакомления работников;  - создание листов ознакомления работников с каждым актом в отдельности в виде приложения к таким документам.  Когда речь идет об ознакомлении работника с локальными нормативными актами при приеме на работу, можно также включить фразу о таком ознакомлении непосредственно в текст трудового договора.  Ознакомление лица, поступающего на дистанционную работу, с локальными нормативными актами может осуществляться путем обмена электронными документами ([часть пятая ст. 312.2](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/312025) ТК РФ). В дальнейшем ознакомление дистанционного работника с локальными нормативными актами также может осуществляться путем обмена электронными документами с использованием электронной подписи любого вида или в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профсоюза, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору и позволяющей обеспечить фиксацию факта получения работником и работодателем документов в электронном виде ([часть вторая ст. 312.3](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/312312) ТК РФ).  Если работодатель использует электронный документооборот, ознакомление лица, поступающего на работу, с локальными нормативными актами может осуществляться в электронной форме ([часть одиннадцатая ст. 22.2](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/222011) ТК РФ). И лица, поступающие на работу, и работники в процессе трудовой деятельности, взаимодействующие с работодателем посредством электронного документооборота, знакомятся с оформленными в электронном виде локальными нормативными актами путем использования цифровой платформы "Работа России" или информационной системы работодателя ([часть шестая ст. 22.1](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/221006) ТК РФ). Лиц, не воспользовавшихся своим правом дать согласие на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота, необходимо знакомить с локальными нормативными актами традиционным способом: предоставлять документ на бумажном носителе и получать собственноручную подпись об ознакомлении. |
| **Калужская областная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ**  **Тел.факс: 57-64-69, prokaluga@mail.ru**  **Калуга, сентябрь, 2023**  <https://www.eseur.ru/kaluga/> |