Международный институт экономики и права

Курсовая работа

Дисциплина: Трудовое право

Тема: Локальные нормативные акты как источники трудового права

Студентки III курса

Юридического факультета

Платоновой

Руководитель-консультант

Фархутдинова Т.М.

ОМСК 2010

Содержание

Введение 3

Глава 1. Локальное регулирование трудовых отношений 6

1.1 Понятие и роль локального регулирования трудовых отношений 6

1.2 Виды локальных нормативно-правовых актов 10

Глава 2. Принятия локальных нормативно-правовых актов 14

2.1 Порядок принятия локальных нормативно-правовых актов 14

2.2 Процедуры принятия локальных нормативно-правовых актов 20

Заключение 26

Список использованной литературы 27

Введение

На современном этапе развития нашего государства, очевидно, что его правовая система претерпела существенные изменения. Изменился подход к пониманию роли государства в обществе в целом и экономике в частности. В системе социальных регуляторов нормы права выделяются общеобязательным характером своих предписаний. Эта особенность правовых норм обусловлена формой их выражения.

Одной из разновидностей правовых норм являются локальные правовые нормы, которые имеют конкретизирующий, детальный характер.

Именно их исследованию и посвящена данная курсовая работа.

Актуальность данной работы связана с тем, что в результате конкретизации и детализации формируется целостная система регулирования хозяйственных отношений, в которой общие принципы и нормы дополняются и детализируются локальными нормами и механизмами, обеспечивающими реализацию общих принципов и норм на уровне хозяйствующего субъекта.

Государство со своей стороны не предписывает специального поведения для хозяйствующего субъекта, оно лишь формирует правила, так сказать устанавливает рамки, которым это поведение должно подчиняться.

Локальное нормотворчество имеет характерную особенность: по своему содержанию оно распространяется лишь на определенных участках общественных отношений. Обладая конкретизирующим свойством, оно компенсирует несовершенство законодательства.

Общее понятие «нормативно-правовые акты» включает широкий комплекс актов правотворчества, издаваемых органами законодательной, исполнительной, а нередко и судебной власти. Нормативно-правовыми они называются потому, что содержат нормы права. По существу, данное понятие является синонимом понятия «законодательство» в широком смысле. Это основной источник права в странах романо-германской правой системы. Немаловажную роль играют нормативно-правовые акты и в странах англо-американского права.

Данная тема, имеет большое практическое значение, так как нормативно-правовые акты в правовом регулировании имеют ряд существенных преимуществ в сравнении с другими источниками права: это, в частности, общий характер содержащихся в них предписаний, рассчитанных на многократное применение, возможность охвата широких сфер общественной жизни, относительная быстрота процедуры их принятия, изменения или отмены, высокая техника систематизации и кодификации нормативно-правовых актов.

Следует особо отметить, что представления об источниках права, так же, как и их видах, никогда не оставались неизменными. Некоторые из них (правовой обычай, закон, прецедент), совершив значительную эволюцию с древнейших времен, сохранились в правовых системах и поныне. Другие бесследно исчезли. Третьи же, утратив какую-либо практическую значимость, сохранили лишь историческую ценность. Среди последних выделяются, например, сочинения римских юристов, которые некогда были практически значимыми, а в настоящее время сохранили лишь свою теоретическую и практическую значимость.

Локальные правовые нормы представляют собой одну из разновидностей правовых норм. Они разрабатываются органами управления корпорации и адресуются ее членам (учредителям, акционерам, служащим и т.д.). Локальные правовые нормы регулируют наиболее важные отношения, складывающиеся на предприятии, и поэтому они весьма значимы.

Объектом являются общественные отношения по разработке, применению и совершенствованию локальных нормативных актов, правовых норм, опосредующих внутренний трудовой распорядок организации.

Предметом исследования настоящей работы являются локальные нормативные акты, локальные нормы, которые определяют внутренний трудовой распорядок организации, их система, функциональная направленность, порядок разработки, специфика содержания и применения в рыночных условиях хозяйствования.

Целью данной работы является анализ регулирования процесса труда, трудовых отношений.

К задачам проведенного исследования можно отнести следующие:

Дать представление о понятии и роли локального регулирования трудовых отношений;

Определить направления, по которым осуществляется взаимодействие централизованного и локального правового регулирования;

Определить виды локальных нормативно-правовых актов и определить порядок и процедуры их принятия.

Структура работы традиционна. Она состоит из 2 глав, позволяющих в полном объеме реализовать поставленные цели и задачи.

Глава 1. Локальное регулирование трудовых отношений

1.1 Понятие и роль локального регулирования трудовых отношений

В условиях перехода к рыночной организации труда резко возрастает роль локального правового регулирования трудовых отношений — это самостоятельная форма реализации законов и иных нормативных правовых актов. В отличие от других форм предполагает осуществление нормотворческих функций работодателем самостоятельно либо с учетом мнения представительного органа работников и связана с принятием таких нормативных правовых актов, которые действуют только на предприятии, в учреждении, организации.

Использование данного метода регулирования позволяет, с одной стороны, работодателю оперативно принимать внутренние акты, направленные на обеспечение реализации внешних нормативных правовых актов, а с другой — дает возможность работникам через выборные представительные органы участвовать в управлении.

Локальные нормативно-правовые акты, принятые на предприятии, определяют его особый внутренний правопорядок. Они ближе к опосредуемым общественным отношениям, чем централизованные, быстрее улавливают их динамику, более полно учитывают особенности и специфику регулирования применительно к конкретной организации.

Взаимодействие централизованного и локального правового регулирования осуществляется по следующим направлениям:

1. Признание за работодателями и представителями работников прав и обязанностей на локальное нормотворчество. Статья 8 Трудового кодекса в систему трудового законодательства включает и локальные акты, содержащие нормы трудового права.

Пределы локального правового регулирования устанавливаются государством путем издания государственными органами:

а)управомочивающих норм, которыми работодателю и представителю работников предоставляется возможность принимать по многим вопросам «свои» правовые установления.

Происходит это с использованием таких терминов, как «могут устанавливаться», «допускается», «имеет право» и т.д.

Так, в коллективном договоре, с учетом финансового экономического положения работодателя, могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с закрепленными в законах, иных нормативных актах, соглашениях; перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем определяется коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка; работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, по просьбе работника, его непосредственного руководителя или представительного органа работников и т.п.;

б)норм, которые предписывают работодателю издать или принять локальный нормативный акт самостоятельно, но с соблюдением соответствующих процедур (очередность предоставления оплачиваемых отпусков должна определяться ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации);

в) норм, содержащих запреты и ограничения в сфере локального регулирования и определяющих область централизованного правового регулирования (тарифная система оплаты труда работников предприятий, финансируемых из бюджета всех уровней, устанавливается на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, утверждаемой в порядке, установленном федеральным законом; не допускается закрепление в коллективных договорах или индивидуальных трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и др.), ухудшающих их положение по сравнению с другими работниками).

2. Закрепления за работодателем и представительными органами работников обязанностей по осуществлению локального правового регулирования отдельных трудовых отношений (по выплате заработной платы, установлению рабочего времени и времени отдыха и др.)- Например, заработная плата работников не бюджетной сферы должна устанавливаться коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами; порядок введения суммированного учета рабочего времени — правилами внутреннего трудового распорядка.

3. Официального признания локальных нормативных актов правовой основой для решения дел в суде.

4. Установления на федеральном уровне минимума правовых гарантий (минимальной заработной платы, минимальной продолжительности отпуска), который не может снижаться в локальном порядке; определения желательного варианта правового регулирования отдельных видов трудовых отношений посредством выработки соответствующих рекомендаций или примерных типовых правовых актов (заключение трудовых договоров, связанных с допуском к государственной тайне, договоров о полной материальной ответственности, формирование представительных органов работников и т.д.).

5. Установления процедуры разработки и принятия локальных правовых актов.

6. Юридического обеспечения прав работодателей и работников в области локального регулирования.

7. Закрепления в федеральных нормативных актах правовых норм, локального нормотворчества, широко применяемых на практике.

Анализ взаимодействия централизованного и локального регулирования свидетельствует о том, что последнее является подзаконным и носит дополнительный, вторичный характер, но играет существенную роль в обеспечении трудовых прав работников.

Под законность локальных правовых актов и норм предполагает:

соответствие их содержания положениям федеральных и региональных законов, иных правовых актов, принятых на этих уровнях регулирования;

соблюдение требуемого порядка принятия (издания) локальных актов или норм;

правильное определение пределов локального нормотворчества.

Государственное регулирование процедуры разработки и принятия локальных нормативных актов трудового и трудового процедурно-процессуального права включает: определение сферы их действия, порядка принятия наиболее важных (коллективных договоров, правил внутреннего трудового распорядка) и разрешения возникающих разногласий; соответствующей регистрации некоторых из них.

В современных условиях роль локального регулирования трудовых и смежных с ними отношений резко возрастает. Эта потребность нашла отражение в Трудовом кодексе, который значительно расширил пределы договорного и локального правового регулирования; распространил их на все организации; усовершенствовал локальное регулирование отдельных видов трудовых отношений; предоставил работодателям широкие полномочия в этой области.

Итак, регулирование может осуществляться в рамках предприятия в целом, в филиале, представительстве, ином обособленном структурном подразделении. Оно осуществляется либо работодателем самостоятельно, либо с участием работников или их представительных органов и направлено на упорядочение правового регулирования трудовых отношений. Основное значение этого регулирования заключается в том, что оно предоставляет возможность работодателям и работникам самостоятельно вырабатывать правила поведения, объективно необходимые в конкретных условиях предприятия, побуждает конкретных субъектов правотворчества на локальном уровне к действиям.

1.2 Виды локальных нормативно-правовых актов

Среди источников трудового и трудового процедурно процессуального права важная роль принадлежит локальным нормативно-правовым актам. К ним относятся:

устав предприятия;

положение о филиале;

положение о представительстве;

структурном подразделении;

коллективный договор;

соглашение;

правила внутреннего трудового распорядка, положения об оплате труда; должностное положения и инструкции;

документы, регламентирующие определенные действия представителей работодателя и администрации, и др.

Они приобретают юридическую силу при наличии двух условий:

1) приняты в установленном законом или иным федеральным нормативным актом порядке;

2) имеется общая норма, которая предоставляет право либо уполномочивает субъектов локального правотворчества на принятие того или иного акта, или отсутствует общая норма, запрещающая издание локального нормативно-правового акта.

Эти акты должны отвечать следующим требованиям:

не ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором или соглашением;

отражать специфику производства, характер и профиль деятельности предприятия, учреждения, организации и учитывать их экономические возможности;

не противоречить общим нормам трудового и трудового процедурно-процессуального права. Они действуют лишь в пределах предприятия, филиала, представительства, как правило, их действие ограничено во времени; определяют круг лиц, на которых распространяются в зависимости от предписаний, содержащихся в общей норме, а в ряде случаев — от усмотрения принимающих (издающих) субъектов.

Рассматриваемые акты можно классифицировать по различным основаниям:

в зависимости от предмета регулирования, срока;

цели регулирования;

по кругу субъектов, на которые распространяется их действие, и др.

В зависимости от предмета их можно подразделить применительно к каждому институту трудового права (социальное партнерство и сотрудничество; трудовой договор, защита персональных данных работника, рабочее время и время отдыха, заработная плата, нормирование труда и т.д.).

По сроку они подразделяются на акты:

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).

В зависимости от конкретной роли которую локальные акты играют в установлении правопорядка, их можно разделить на регулятивные и правоохранительные. Первые закрепляют непосредственно права и обязанности работодателей и работников, вторые — ответственность за нарушение локальных норм или норм, содержащихся в централизованных правовых актах[[1]](#footnote-1). Подавляющее большинство локальных актов относится к числу регулятивных: положения о премировании, графики предоставления ежегодных отпусков, технологические инструкции и стандарты и др.

Одним из наиболее важных правоохранительных актов являются Правила внутреннего трудового распорядка, которые определяют многие властные полномочия работодателя. Правила утверждаются работодателем, но с учетом мнения представительного органа работников. О них мы уже рассказывали достаточно подробно.

1. 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.

2. По кругу субъектов их можно разделить на общие (коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка) и специальные (положение о премировании отдельных работников, о предоставлении льгот лицам, обучающимся без отрыва от производства, и т.д.). Первые распространяются на всех или на большинство рабочих и служащих предприятия, вторые — на определенную их часть, выделяемую по различным основаниям: пол, возраст, условия, формы организации труда, выполняемая работа.

Применительно к субъектам, участвующим в разработке и принятии локальных актов, последние можно классифицировать на принимаемые:

непосредственно работниками на общем собрании (конференции);

единолично работодателем (постановление о стимулирующих выплатах, должностные инструкции);

работодателем с участием представительного органа работников (коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка, положение о вознаграждении по итогам работы предприятия за год);

представителями работодателя и работников (порядок работы комитета (комиссии) по охране труда на предприятии).

Можно отметить, что в условиях рыночной экономики значительно возрастает степень воздействия на трудовые отношения внутри организации различных видов и форм локальных нормативных правовых актов.

Глава 2. Принятия локальных нормативно-правовых актов

2.1 Порядок принятия локальных нормативно-правовых актов

Порядок принятия локальных нормативно-правовых актов происходит:

самостоятельно работодателем;

коллективными органами управления организацией;

отдельными лицами из состава администрации;

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.

При проведении этой работы используются различные процедуры.

На подготовительной стадии определяются срок разработки и подготовки проекта, его структура, круг лиц, ответственных за разработку. Работа может вестись отдельными должностными лицами (начальником отдела кадров, главным инженером), службами (отделами), например службой охраны труда, либо коллегиальными органами (наблюдательным советом, правлением, советом директоров).

Таким образом, разрабатываются, в частности, локальные нормативные акты, определяющие порядок деятельности органов управления различных обществ и производственных кооперативов.

Согласовательная стадия предполагает согласование проекта акта с заинтересованными структурными подразделениями, отдельными должностными лицами либо представителями работников[[2]](#footnote-2). Так, например, утверждение гибкого скользящего графика, разделение рабочего дня на части, составление графиков сменности происходит с учетом мнения выборного профсоюзного органа; утверждение положения о комитете (комиссии) по охране труда должно осуществляться с учетом рекомендаций федерального органа исполнительной власти по труду и с участием специалистов в области охраны труда; должностные инструкции разрабатываются с привлечением специалистов соответствующих отделов и служб и т.д.

Стадия подготовки предложений о приведении в соответствие ранее изданных локальных нормативно-правовых актов включает в себя правовые элементы, связанные с внесением изменений или дополнений в действующие локальные нормативные правовые акты либо с их отменой. Такая работа проводится работодателями и представителями работников в настоящее время в связи с принятием Трудового кодекса РФ.

На стадии обсуждения в проект локального нормативно-правового акта вносятся изменения, дополнения, высказанные специалистами, руководителями структурных подразделений, представителями работников и др.

Утверждение (подписание) локального нормативно-правового акта — это стадия, на которой подготовленный проект приобретает юридическую силу, становится официальным для данной организации правовым актом. Единоличное подписание (утверждение) производится работодателем либо руководителем соответствующей организации. Если акт принимается коллегиальным органом управления, то моментом его принятия являются результаты голосования. Решение принимается простым большинством голосов.

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.

В некоторых случаях необходимость принятия локального нормативно-правового акта, его наименование, процедура издания определяются самим работодателем. Так, в целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением в каждой организации, осуществляющей производственную деятельность, с численностью более 100 работников, создается служба охраны труда; решение о ее создании принимается работодателем самостоятельно с учетом специфики деятельности данной организации. Структура службы охраны труда в организации и численность ее работников определяются работодателем с учетом рекомендаций федерального органа исполнительной власти.

На основании Межотраслевых типовых инструкций по охране труда для работников розничной торговли работодателем самостоятельно разрабатываются инструкции по охране труда для кассиров, подсобных рабочих, приемщиков товаров и других работников с учетом условий их работы в конкретной организации.

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.

Порядок принятия локальных нормативных актов коллективными органами управления включает в себя анализ основных сторон производственной деятельности предприятия. На основе оперативно-производственной тенденции развития и меняющейся экономической ситуации выявляются проблемы в области правового регулирования труда, требующие разрешения (режим работы, выплата заработной платы, охрана труда и т.д.), и намечаются задачи подготовки локального нормативного акта. Для этого назначаются ответственные лица или создаются рабочие группы (комиссии); определяются формы и порядок участия членов рабочей группы (комиссии) в совместной работе. Для принятия оперативных решений конкретным лицам дается поручение разработать проект решения и представить его на рассмотрение в установленный срок.

Проект должен учитывать положения, закрепленные в федеральных нормативных правовых актах, а также ранее принятые по данному вопросу решения, нормативно-технические и иные документы. Желательно избегать включения в проект тех положений, которые уже содержатся в действующих документах.

Проект согласуется с теми отделами, службами, должностными лицами предприятия, чьи функции затрагивает разрешаемый им вопрос. Согласие, замечания или несогласие последних фиксируется на специальном бланке. Окончательное визирование проекта с учетом соответствия его законодательству проводит юридическая служба.

Проект обсуждается рабочей группой (комиссией); с этой целью работодатель определяет состав участников обсуждения (лиц, подготавливающих проект решения, специалистов, предполагаемых ответственных исполнителей, представителей заинтересованных служб).

На заседании коллективного органа управления решение по вопросам, отнесенным к его компетенции, принимается, как правило, большинством голосов присутствующих. Каждый член совета директоров (наблюдательного совета), правления обладает одним голосом, передавать его запрещается. При равенстве голосов решающим считается голос председателя или — в его отсутствие — председательствующего на заседании.

Ход обсуждения фиксируется в протоколе, который составляется в срок не позднее 10 дней с момента окончания заседания и содержит сведения о месте и времени заседания, о лицах, присутствующих на нем, повестке дня, докладчиках, вопросах для голосования и итогах голосования по ним, о принятых решениях. Подписывается протокол председателем и секретарем соответствующего органа.

Локальные нормативно-правовые акты могут приниматься отдельными лицами из состава администрации. Перечень таких лиц, их компетенция определяются федеральными нормативными правовыми актами, уставами предприятий, коллективным договором, должностными инструкциями, приказами работодателя. Объем их конкретных полномочий в области принятия локальных нормативных актов зависит от должностного положения, структуры руководимой ими части предприятия, состава подчиненных работников, направления деятельности и т.д. Руководители филиалов, представительств, других обособленных структурных подразделений предприятия выступают в качестве представителей работодателя при заключении в этих подразделениях коллективных договоров. Уставы и Положения о дисциплине определяют перечень должностных лиц, имеющих право издавать локальные нормативные акты в сфере обеспечения дисциплины труда.

2.2 Процедуры принятия локальных нормативно-правовых актов

Трудовой кодекс в ряде случаев предусматривает участие профсоюзных органов в разработке и принятии локальных нормативных актов. Оно реализуется в основном двумя способами: с учетом их мнения и по согласованию с ними.

К числу таких органов, прежде всего, относятся профкомы организаций и структурных подразделений.

Объем процедурной право субъектности профкома определяется законодательством и в какой-то мере нормативными актами вышестоящих профсоюзных объединений. Кроме того, он зависит от вида организации, в которой действует профком. Так, профком промышленного предприятия обладает большим объемом право субъектности, чем профком государственного учреждения. Определенное значение имеет и степень самостоятельности организации, а также форма собственности. Правовой статус профкома государственного учреждения отличается от положения профкома акционерного общества, производственного кооператива, народного предприятия и т.д.

Для установления объема право субъектности профкома структурного подразделения кроме вышеуказанных факторов необходимо учитывать правовое положение подразделения и компетенцию его администрации, а также объем прав, переданных ему профкомом организации.

Согласно ст. 372 ТК, работодатель в необходимых 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 данного предприятия. Последний не позднее пяти рабочих дней с момента получения направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

Если этим документом выражено несогласие с проектом либо содержатся предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ними или обязан в течение трех дней после получения провести дополнительные консультации с выборным профсоюзным органом работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При несходстве мнений возникшие на этом этапе разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель вправе принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд, а выборный профсоюзный орган работников имеет право начать процедуру коллективного трудового спора.

Государственная инспекция труда при получении жалобы (заявления) выборного профсоюзного органа обязана в течение месяца со дня получения провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю обязательное для исполнения предписание об отмене указанного локального нормативного акта.

В Трудовом кодексе РФ (ч. 1 ст. 82) говорится: «При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможности расторжения трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 статьи 81 работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу данной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующего мероприятия, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников — не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях[[3]](#footnote-3)».

Обязанность работодателя сообщать закреплена, а вот о правах профсоюзных органов использовать те или иные формы реагирования на такое сообщение кодекс умалчивает. Не было на этот счет установки и в КзоТ 1971 г. При внесении изменений в него в 1992 г. то, что в ТК называется сообщением, там именовалось информацией. Однако нельзя не учитывать существование других актов, регулирующих процедуру сотрудничества с профсоюзами в указанной ситуации. В законе «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. (с последующими изменениями и дополнениями), в частности, сказано:

1) профсоюзы имеют право вносить в органы местного самоуправления предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;

2) предложения профсоюзов в связи с массовым высвобождением работников, направленные в соответствующие органы власти и работодателям, подлежат рассмотрению в установленном порядке (пп. 2 п. 6 ст. 21);

3) в случаях массового высвобождения работников и затруднений в их дальнейшем трудоустройстве органы исполнительной власти субъектов РФ, органы местного самоуправления по предложению органов службы занятости, профсоюзных органов или иных представительных органов работников могут приостановить на срок до шести месяцев решение о высвобождении работников или принять меры о проведении поэтапного их высвобождения в течение года, осуществляя финансирование таких мероприятий за счет средств соответствующих бюджетов (п. 4 ст. 7).

Было принято специальное Положение об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения (утв. постановлением Совета Министров — Правительства РФ от 3 февраля 1993 г.). В нем предусматривались показатели численности увольняемых работников за определенный календарный период, в соответствии с которыми решался вопрос об отнесении высвобождения работников к числу массовых.

В соответствии с перечисленными выше предписаниями законодательных актов работодатели и профсоюзы в коллективных договорах и соглашениях могут предусматривать осуществление мероприятий, способствующих повышению гарантии занятости для своих работников, вводить более льготные условия подыскания для них работы путем повышения квалификации, переквалификации, обучения новым профессиям и специальностям. Следует полагать, что с принятием Трудового кодекса РФ эти положения закона и подзаконного акта силу не утратили.

Специальные процедуры установлены для увольнения конкретных работников — членов профсоюза по сокращению численности или штата, несоответствию занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, и, кроме того, за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

В таких случаях работодатель направляет в соответствующий выборный профсоюзный орган проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении работника. В течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов профсоюзный орган рассматривает вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок или не мотивированное, работодателем не учитывается.

Увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденных от основной работы по указанным выше основаниям, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа[[4]](#footnote-4).

В действующем трудовом законодательстве права и обязанности трудовых коллективов разных уровней не получили достаточно четкого и детального закрепления, а их участие в локальном нормотворчестве в централизованном порядке не урегулировано. Наиболее полно установлен правовой статус лишь трудового коллектива организации и бригады. Трудовые коллективы отдельных структурных подразделений, функционирующих в особых условиях, могут участвовать в разработке и принятии локальных актов по тем же правилам, что и трудовые коллективы предприятий, если этим подразделениям соответствующим документом (решение совета директоров, приказ руководителя предприятия, решение правления кооператива, договор между головной организацией и подразделением) предоставлено право самостоятельно принимать локальные нормативные правовые акты.

К числу таких подразделений могут относиться, например, филиалы; цеха, расположенные в другом населенном пункте (местности); созданные сельскохозяйственным акционерным обществом предприятия для переработки продуктов растениеводства и животноводства; строительные подразделения в не строительных организациях; цеха, работающие на условиях полного хозрасчета; подразделения с коллективными формами организации и оплаты труда.

Что касается видов актов, то варианты могут быть различные. В частности, профком организации заключает с работодателем (администрацией) специальное соглашение о порядке принятия локальных актов отдельными структурными подразделениями, в котором устанавливается, что те или иные акты принимаются с учетом мнения трудового коллектива либо по согласованию с ним, либо утверждаются общим собранием (правила внутреннего трудового распорядка, положения о премиях, о вознаграждении по итогам работы за год, о поощрениях за высокие достижения в труде, правила (стандарты) техники безопасности и т.д.). Причем вполне допустимо установление разных форм для разных актов. Аналогичные установки могут быть включены в коллективный договор.

Участие трудовых коллективов в локальном нормотворчестве целесообразно и в тех подразделениях, работники которых не являются членами профсоюза[[5]](#footnote-5).

Поскольку филиалы, представительства и обособленные структурные подразделения в силу ст. 40 ТК стали субъектами заключения коллективного договора, они могут включать в него и правила об участии трудового коллектива в локальном нормотворчестве, разумеется, если эти правила не противоречат локальным актам организации (уставу, учредительному договору, коллективному договору и др.).

Необходимо также учитывать общее положение о том, что локальные акты (и все нововведения, о которых шла речь) не должны ухудшать правовое положение работников по сравнению с тем, которое закреплено в законах.

Заключение

Изложение теоретических основ формирования локальных нормативных актов как внутренних документов организации, изучение особенностей их разработки для юридических лиц и рассмотрение вопросов ответственности за их несоблюдение могут способствовать повышению уровня локального нормотворчества. В настоящее время локальные нормы уже, как правило, не воспринимаются только как нормы, восполняющие пробелы в нормативной государственной системе и имеющие как бы вспомогательный, дополнительный, субсидиарный характер. Современные авторы признают за локальными нормами самостоятельное регулирующее значение. Именно поэтому централизованные и локальные нормы следует рассматривать не в режиме подчинения, а как нормы соподчиненные. Вместе с тем, локальные нормы по своему содержанию не должны противоречить нормам общегосударственным. Положение о том, что нормы, имеющие меньшую юридическую силу, не могут противоречить нормам, обладающим большей юридической силой, является одной из юридических аксиом. При формировании и применении локальных норм необходимо выдерживать их баланс. Так, локальных норм не должно быть мало, поскольку «вакуум» в регулировании жизни коллектива корпорации все равно чем-то и как-то будет заполнен: либо его захлестнет анархия, либо порядок будет наводиться «государственной рукой». Отношения же, которые не вызывают опасности дезорганизации жизни коллектива, могут быть урегулированы нормами индивидуальными, в частности договорными. Оправдано подчинение (либо согласование) личностных интересов интересам коллективным по основным вопросам производственной жизни, но по вопросам, носящим несущественный характер, лучше дать члену коллектива возможность решать их самостоятельно.

Список использованной литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации
2. Нерсесянц В.С. Проблемы общей теории права и государства.
3. - М.: Норма, 2004. - С. 272.
4. Кондратьев Р.И. Локальные нормативные акты трудового права и материальное стимулирование. - Львов, 1973. – С. 40.
5. Тихомиров М.Ю. Юридическая энциклопедия. - М., 2002. - С. 390.
6. Скобелкин В.Н., Переделин С.В.,. Чуча С.Ю , Семенюта Н.Н. Трудовое процедурно-процессуальное право – С. 212
7. Миронов В.И. Трудовое право.
8. Локальные нормативные акты в системе права (Забиров И. Б.)
9. http://www.law.edu.ru/doc/document.asp?docID=1238830
10. Локальные нормативные акты, регулирующие наемный труд
11. http://www.lawmix.ru/comm/4812/
12. Нормативно-правовые акты Российской Федерации
13. http://www.vuzlib.net/beta3/html/1/14809/14937
1. Трудовое процедурно-процессуальное право Скобелкин В.Н., Переделин С.В.,. Чуча С.Ю , Семенюта Н.Н. [↑](#footnote-ref-1)
2. Трудовое процедурно-процессуальное право Скобелкин В.Н., Переделин С.В.,. Чуча С.Ю , Семенюта Н.Н. [↑](#footnote-ref-2)
3. Трудовой кодекс Российской Федерации [↑](#footnote-ref-3)
4. Локальные нормативные акты трудового права и материальное стимулирование Кондратьев Р.И. [↑](#footnote-ref-4)
5. Интернет-литература - Нормативно-правовые акты Российской Федерации [↑](#footnote-ref-5)