

ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ

В статье рассмотрены особенности регламентации составления и применения локальных нормативных актов.

Ключевые слова: трудовое законодательство, регламентация трудовых правоотношений, локальные нормативные акты.

Система нормативно-правового регулирования трудовых отношений состоит из совокупности взаимосвязанных законодательных и иных нормативных актов. В основном сфера управления персоналом регламентируется законодательными актами федерального уровня или же уровня субъектов РФ. Однако немаловажную роль также играют внутренние документы организации, которые описывают и регулируют процессы, которые детально не определены законодателем.

Локальные нормативные акты защищают интересы как работников, так и работодателя, при грамотном подходе они позволяют избежать возникновения правовых коллизий, детализируют нормы трудового законодательства под конкретные нужды организации, описывают процессы работы сотрудников, алгоритмы взаимодействия структурных подразделений, регламентации труда и отдыха работников и т. д. Локальные нормативные акты – это внутренние документы, детализирующие процессы организации, которые являются «подспорьем» при описании, документировании трудовых взаимоотношений работников и работодателей.

Что касается терминологии, то законодатель не дает детального определения локального нормативного акта. Однако существуют некоторые установленные нормы, пусть не полностью, но раскрывающие суть данного термина.

Например, в ст. 8 Трудового кодекса Российской Федерации закреплено, что работодатели, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, принимают 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 [Трудовой кодекс...].

¹ Научный руководитель: В. М. Маркевич, ст. преподаватель УрГПУ.

Также в ст. 22 говорится о том, что работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров и знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

Учитывая подобные нюансы, можно постараться вывести самостоятельное определение: локальные нормативные акты – это внутренние документы, организации, издаваемые работодателем, которые регламентируют различные аспекты трудовой деятельности работников, создаваемые с учетом трудового законодательства и иных нормативных актов, коллективных договоров, соглашений и т. п.

Что касается обязательности издаваемых локальных нормативных актов, Трудовым кодексом установлены как обязательные документы, которые должны быть на предприятии, так и факультативные, которые могут издаваться по усмотрению работодателя.

Среди обязательного перечня локальных актов, согласно ТК РФ, выделяют: Правила внутреннего трудового распорядка (ст. 189); документы, устанавливающие порядок обработки персональных данных работников (Положение о защите и обработке персональных данных, согласия на обработку персональных данных); инструкцию по охране труда, штатное расписание, график отпусков, график сменности и т. д.

Среди факультативных документов, наличие или отсутствие которых определяется работодателям, выделяют: инструкцию по кадровому делопроизводству, должностную инструкцию работников; положение о премировании, положение об аттестации работников, коллективный договор и др. [Конюхова].

Также стоит заметить, что несмотря на то, что перечень локальных нормативных актов в основном регулируется законодателем, сфера разработки и внедрения локальных нормативных актов остается одной из наименее регламентированных отраслей трудового законодательства. Трудовой кодекс РФ, который является основополагающим нормативным документом страны в области трудовых правоотношений, выставляет весьма размытые требования к локальным нормативным актам. Также он не совсем четко регламентирует процессы, которые могли бы найти отражение в локальных актах, и все это остается на усмотрение работодателя.

Из этого вытекают некоторые трудности, с которыми сталкиваются работодатели при разработке локальных нормативных актов.

1. *Соблюдение действующих норм законодательства.* Сфера трудовых правоотношений одна из наиболее востребованных и описы-

ваемых в действующем законодательстве, и порой сложно учесть все нюансы, которые необходимо соблюсти.

2. *Риск ухудшения положения работников, противоречие в правах с законами РФ.* Поскольку за формулировки ответственны именно работодатели, которые могут в силу своей недостаточной квалификации упустить или извратить что-то, остается риск принижения работников в их правах.

3. *Необходимость своевременного изменения локальных нормативных актов под изменения в законодательстве.* Во избежание противоречий работодатели обязаны при разработке локальных актов учитывать изменения в законодательстве, что довольно сложно, учитывая, что трудовое законодательство очень динамично по своей сути.

4. *Отсутствие единого подхода, алгоритма разработки и утверждения.* Законодатель не регламентирует, как и в какие сроки должны быть изданы и внедрены в работу локальные акты (за исключением некоторых обязательных), поэтому это тоже остается на совести работодателя, и др.

Таким образом, роль локальных нормативных актов намного более значительна, чем может показаться на первый взгляд. Нормы, установленные в них, конкретизируют положения трудового законодательства применительно к специфике организации, позволяя тем самым избежать нарушений законодательных норм. Также они упорядочивают трудовой процесс, помогают повысить эффективность труда.

Однако необязательность наличия некоторых локальных нормативных документов весьма неблагоприятна для организаций. Поскольку прямого требования в Трудовом кодексе или иных федеральных законах к наличию тех же нормативных актов организации о премировании сотрудников, порядке дистанционной работы и т.п. нет, то работодатели зачастую пренебрегают их наличием. В таком случае вопросы, которые могут быть в них прописаны, либо вообще никак не регламентируются работодателем, либо регламентируются устными договоренностями. Это, в свою очередь, чревато возникновением спорных ситуаций, которые могут привести даже к судебным разбирательствам.

Также необязательность некоторых локальных нормативных актов сопровождается тем, что нет никаких четких требований к процедурам и вопросам, которые они могут регулировать. К ним относятся, например, порядок прохождения испытательного срока (само его наличие указывается в Правилах внутреннего трудового распорядка, но требования к прохождению и оценке результатов там не прописываются), процедура наложения дисциплинарного взыскания, порядок и условия назначения дополнительного отпуска и др.

Но почему же законодатель так относится к регламентации трудовых отношений в локальных документах? С одной стороны, это можно обосновать сложной спецификой внутренней документации, которая тесно взаимосвязана с организационно-правовой структурой организации и родом ее деятельности. Некоторые виды деятельности требуют дополнительных видов внутренней документации (образовательные учреждения, оборонные, промышленные предприятия и т. д.). В своих локальных актах они регламентируют работу предприятия, основываясь на собственных критериях.

С другой стороны, можно предположить, что столь размытая регуляция локальных актов и их содержания может быть обусловлена тем, что таким образом законодатель пытается защитить права работника. Поскольку в силу недостаточности регламентации процессов описание их ложится на работодателя, который может по различным причинам допустить ошибки, то у работника возникает возможность оспорить толкование локальных нормативных актов в ходе судебного разбирательства. Ведь законодателем четко установлено: несмотря ни на что, работодатель не может локальными документами допускать ухудшение условий труда.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что локальные нормативные акты в сфере трудовых правоотношений играют ключевую роль в регулировании внутренней среды организации, так как помогают наладить механизмы работы, предоставляя работникам и работодателям четкие и структурированные алгоритмы работы. И пусть формально закон не требует наличия определенных локальных актов, их существование значительно может помочь работодателям и работникам в упорядочивании трудовых процессов.

Трудовой кодекс Российской Федерации : федер. закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собр. законодательства Российской Федерации. 2002. № 1.

Конюхова Е. В. Кадровое делопроизводство с нуля. 10 первых шагов // КонтурШкола. URL: https://school.kontur.ru/publications/1636#header_50158_5 (дата обращения: 15.03.2025).

УДК 34.096

*П. В. Рябинин¹
Уральский государственный
педагогический университет
(г. Екатеринбург)*

ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОБРАБОТКИ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СФЕРЕ

В рамках данной статьи рассмотрены ключевые аспекты правового регулирования обработки персональных данных в образовательной сфере

¹ Научный руководитель: С. Г. Гончарова, канд. юр. наук, доцент УрГПУ.