

УДК 349.2:331.103

Момоток Олена Миколаївна,

старший викладач кафедри філософії, політології і права,
здобувач кафедри державного управління і місцевого самоврядування
Херсонського національного технічного університету

Шелдагаєва Алла Валентинівна,

старший викладач кафедри філософії, політології і права
Херсонського національного технічного університету

ЛОКАЛЬНІ НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ АКТИ ТА ЇХ МІСЦЕ В СИСТЕМІ ДЖЕРЕЛ ТРУДОВОГО ПРАВА

***Анотація.** У статті визначається місце локальних нормативно-правових актів у системі актів, що регулюють трудові відносини. Подається характеристика окремих локальних нормативно-правових актів за чинним законодавством та проектом Трудового кодексу України.*

***Ключові слова:** система актів трудового законодавства, локальні нормативно-правові акти, колективний договір, правила внутрішнього трудового розпорядку.*

Момоток Е.Н., Шелдагаева А.В. Локальные нормативно-правовые акты и их место в системе источников трудового права

***Аннотация.** В статье определяется место локальных нормативно-правовых актов в системе актов, регулирующих трудовые отношения. Дается характеристика локальных нормативно-правовых актов по действующему законодательству и проекту Трудового кодекса Украины.*

***Ключевые слова:** система актов трудового законодательства, локальные нормативно-правовые акты, коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка.*

Momotok L., Sheldagaeva A. Local regulations and their place in the system of sources of labor law

***Annotation.** The place of local normative legal documents in the system of documents, which regulate labour relations, is determined in the article. The characteristics of local normative legal documents according the legislation currently in force and the project of Labour Code of Ukraine is given.*

***Key words:** system of documents of labour legislation, local normative legal documents, collective agreement, rules of internal labour order.*

Постановка проблеми у загальному вигляді. Започатковані Україною економічні перетворення та реформа вітчизняної системи права призвели до оновлення одного з найважливіших інститутів ринкових відносин – законодавства про працю. Його реформування передбачає відхід від радянської доктрини права з її надмірно централізованим регулюванням трудових відносин на користь їх локально-правового забезпечення. Це істотно розширює сферу локальної нормотворчості та

зумовлює підвищений інтерес до вивчення локально-правових актів, що регулюють трудові відносини безпосередньо на підприємствах, в установах, організаціях.

Актуальність обраної теми зумовлена потребою розробки нового Трудового кодексу, де має бути чітко визначено не лише джерела трудового права, але й їх співвідношення між собою.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемам локального регулювання трудових правовідносин присвячували свої праці такі провідні вчені, як Н. Болотіна, Р. Кондратьєв, В. Костюк, П. Пилипенко, В. Ротань, Г. Чанишева, О. Ярошенко та ін.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. З огляду на це необхідним є визначення місця названих норм у системі джерел трудового права. Окрім того, потребує визначення і місце колективного договору в системі джерел трудового права з огляду на поступове втрачання цим видом договорів своєї ролі в регулюванні трудових відносин.

Формулювання цілей статті. Мета нашої статті – проаналізувати правову природу локальних нормативно-правових актів у трудовому законодавстві та визначити їх сутність.

Виклад основного матеріалу. Система джерел трудового права відрізняється від джерел інших галузей права тим, що в регулюванні трудових відносин важливе місце займають локальні (місцеві) норми права, що приймаються безпосередньо на підприємствах, в установах, організаціях власником або уповноваженим ним органом за погодженням з трудовим колективом чи профспілковим комітетом.

Завдяки локальному регулюванню трудових відносин розвиваються демократичні засади у виробничій діяльності. Співвідношення ж локального і централізованого регулювання є показником демократизму чинної правової системи суспільства.

Локальна нормотворчість здійснюється безпосередньо учасниками трудових відносин, які беруть участь у створенні цих норм, можуть впливати на їх зміст. Це дає можливість працівникам знати обсяг належних їм прав та обов'язків, що визначені локальними нормами, максимально пристосовуючи їх для реалізації своїх інтересів і задоволення потреб.

Для того щоб здійснювалася локальна нормотворчість, потрібні дві умови. По-перше, норми є локальними і набувають чинності лише за умови, що прийняті в порядку, попередньо визначеному централізованим регулюванням. По-друге, локальна нормотворчість можлива за наявності загальної норми, що надає певним суб'єктам право займатись нормотворчістю.

Це означає, що суб'єкти трудового права поставлені в певні рамки локальної нормотворчості. Тут здійснюється принцип «дозволено лише те, що визначено законом». При цьому сутність локальних норм зводиться до розвитку загальних норм трудового права, що поширюють свою дію лише на відносини конкретного підприємства чи організації, де вони прийняті.

Таким чином, локальна норма в трудовому праві України – правило загальнообов'язкової поведінки, що попередньо санкціоноване державою і прийняте у встановленому законом порядку безпосередньо на підприємстві, в установі, організації, діє в його межах.

Чинний КЗпП не закріплює систему нормативно-правових актів, що регулюють трудові відносини. Стаття 4 Кодексу законів про працю до системи актів трудового законодавства відносить Кодекс законів про працю України та інші акти законодавства України, прийняті відповідно до нього [2].

Цю прогалину спробували усунути розробники проекту Трудового кодексу України № 1108 від 04.12.2007 р. Книга перша «Загальні положення» містить окрему главу 2 «Нормативно-правові та інші акти, що регулюють трудові відносини». В окремій статті 11 закріплюється система

нормативно-правових та інших актів, що регулюють трудові відносини. Відповідно до частини першої зазначеної статті трудові відносини регулюються Конституцією України, міжнародними договорами, цим Кодексом, законами України, актами Президента України та Кабінету Міністрів України, інших органів державної влади (далі – трудове законодавство). Частина друга статті 11 проекту Трудового кодексу України встановлює, що до системи нормативно-правових та інших актів, що регулюють трудові відносини, належать також генеральна, галузева (міжгалузева), територіальна угоди, колективні та трудові договори, а частина третя – нормативні акти роботодавця [3].

До проекту Трудового кодексу України включено окрему статтю 13 «Нормативні акти роботодавця», згідно з частиною першою якої роботодавець має право приймати нормативні акти у сфері праці шляхом видання наказів, розпоряджень, рішень. Однак щодо назви та змісту зазначеної статті було висловлено зауваження М. Шулипою, який наголосив, що в науці трудового права не застосовується термін *нормативні акти роботодавця*. Акти, які приймаються на конкретному підприємстві, в установі, організації та регулюють трудові відносини, іменуються локальними нормативно-правовими актами. Тому, на думку вченого, статтю 13 проекту доцільно було б іменувати «Локальні нормативно-правові акти, що містять норми трудового права» [6].

Таким чином, ні чинний КЗпП, ні проект ТК не містять у собі легального визначення локального нормативно-правового акта.

Управлінські функції роботодавця, його керівництво трудовим процесом працівників, з якими укладено трудовий договір, вимагають прийняття локальних нормативно-правових актів (правил внутрішнього трудового розпорядку, статутів і положень, колективних договорів, положень про преміювання та ін.), дія яких поширюється лише на працівників цього підприємства (установи, організації). На сьогодні

основним локальним документом на підприємствах, в установах, організаціях є колективний договір. Він укладається на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин й узгодження інтересів трудящих, власників та уповноважених ними органів [2, ст. 10].

Колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають права юридичної особи.

Колективний договір може укладатися в структурних підрозділах підприємства, установи, організації в межах компетенції цих підрозділів [2, ст. 11].

Колективний договір укладається між власником або уповноваженим ним органом (особою), з однієї сторони, і первинними профспілковими організаціями, які діють відповідно до своїх статутів, а в разі їх відсутності – представниками, вільно обраними на загальних зборах найманих працівників або уповноважених ними органів, з другої сторони.

Якщо на підприємстві, в установі, організації створено кілька первинних профспілкових організацій, вони повинні на засадах пропорційного представництва (згідно з кількістю членів кожної первинної профспілкової організації) утворити об'єднаний представницький орган для укладення колективного договору. У цьому разі кожна первинна профспілкова організація має визначитися щодо своїх конкретних зобов'язань за колективним договором і відповідальності за їх невиконання. Первинна профспілкова організація, що відмовилася від участі в об'єднаному представницькому органі, позбавляється права представляти інтереси працівників при підписанні колективного договору [2, ст. 12].

Зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції.

У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема:

- зміни в організації виробництва і праці;
- забезпечення продуктивної зайнятості;
- нормування й оплати праці, установлення форм, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.);
- установлення гарантій, компенсацій, пільг;
- участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства, установи, організації (якщо це передбачено статутом);
- режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку;
- умов і охорони праці;
- забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників;
- гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій трудящих;
- умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці;
- забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги [2, ст. 13].

Проект Трудового кодексу вперше застосовує поняття «колективні трудові відносини». Книга шоста проекту, яка містить три глави «Соціальний діалог», «Колективні переговори та укладення колективних договорів і угод», «Колективні трудові спори, конфлікти» (статті 332–384), називається «Колективні трудові відносини».

Нормами Книги шостої врегульовано лише три види зазначених відносин – щодо ведення колективних переговорів та укладення колективних договорів і угод (глава 2) та вирішення колективних трудових спорів, конфліктів (глава 3).

Відповідно до статті 345 проекту ТК колективний договір – це нормативний акт, що регулює трудові та соціально-економічні відносини між працівниками і роботодавцем, установлює трудові та соціально-економічні права і гарантії для працівників.

Колективний договір укладається в юридичній особі, її відокремлених структурних підрозділах, а також у роботодавця – фізичної особи.

Колективний договір може укладатися для декількох юридичних осіб з однаковим видом діяльності, що належать одному власникові.

Положення колективних договорів, що погіршують порівняно із трудовим законодавством та угодами становище працівників чи суперечать їм, є недійсними.

Звертають на себе увагу положення частини третьої статті 13 проекту ТК, згідно з якими «Якщо колективний договір не укладено, питання, що мають бути ним урегульовані відповідно до вимог цього Кодексу, регулюються нормативними актами роботодавця...».

Це може призвести до того, що роботодавець буде більш зацікавлений у виданні власних нормативних актів, а не у підписанні колективного договору, оскільки їх можна приймати в односторонньому порядку, і за їх порушення не передбачено відповідальність.

Відповідно до статті 346 проекту ТК колективним договором регулюються трудові та соціально-економічні відносини, зокрема з питань:

- 1) організації праці, підвищення конкурентоздатності виробництва та забезпечення зайнятості;
- 2) участі працівників в управлінні юридичною особою;

3) оплати праці (мінімальний розмір оплати праці, форми та системи оплати праці, система стимулювання праці, гарантійні та компенсаційні виплати, строки і форми виплати зарплати);

4) нормування праці, робочого часу, часу відпочинку, охорони праці тощо;

5) професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників;

6) соціально-побутових пільг, культурно-масової, фізкультурної, оздоровчої роботи та розміру відрахувань на її проведення;

7) створення можливостей для безперешкодного й ефективного здійснення профспілковими організаціями їх функцій (забезпечення приміщенням для роботи виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) та проведення зборів працівників, які є членами професійної спілки тощо).

Коллективним договором можуть регулюватися також питання щодо житлово-побутового забезпечення працівників юридичної особи, матеріального заохочення працівників медичних, дитячих, культурно-освітніх, навчальних і спортивних закладів, організацій громадського харчування, що обслуговують працівників юридичної особи.

Іншим важливим локальним правовим актом є правила внутрішнього трудового розпорядку, якими на підприємствах, в установах, організаціях встановлюється певний режим праці, правила поведінки учасників спільної праці, передбачаються їх права і обов'язки. Відповідно до статті 142 чинного Кодексу про працю трудовий розпорядок на підприємствах, в установах, організаціях визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку, що затверджуються трудовими колективами за поданням власника або уповноваженого ним органу і виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) на основі типових правил [2, ст. 142].

На відміну від чинного Кодексу, проект присвячує правовій регламентації Правил внутрішнього трудового розпорядку окрему главу. Частина перша статті 264 проекту ТК установлює, що внутрішній трудовий розпорядок визначає організацію та порядок роботи, а також пов'язані з цим права та обов'язки роботодавця і працівників. Відповідно до частини першої статті 265 проекту ТК внутрішній трудовий розпорядок визначається нормативними актами роботодавця та іншими актами.

На відміну від чинного трудового законодавства, проект передбачає, що правила внутрішнього трудового розпорядку затверджуються роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), а роботодавцем – суб'єктом малого підприємництва – самостійно. Ці правила не можуть суперечити трудовому законодавству, угодам і колективному договору, а також нормативним актам роботодавця, які погоджено із зазначеним виборним органом (представником) [3, ст. 266].

Щодо змісту самих правил, то норми, які містяться в чинному Кодексі законів про працю і у проекті ТК, не відрізняються.

Так, згідно з чинним законодавством у правилах внутрішнього трудового розпорядку визначаються порядок прийняття на роботу і звільнення з роботи, порядок використання робочого часу, заохочення працівників, які сумлінно виконують свої трудові обов'язки, порядок притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності в разі порушення ними трудової дисципліни.

Частина друга статті 266 проекту ТК установлює, що Правилами внутрішнього трудового розпорядку, зокрема, регламентуються:

- 1) організація праці, умови перебування працівників на території юридичної особи під час виконання роботи та після її закінчення;
- 2) порядок прийняття і звільнення з роботи працівників;
- 3) основні права та обов'язки працівників і роботодавця;

- 4) робочий час і порядок його використання;
- 5) час відпочинку;
- 6) заохочувальні виплати та інші заохочення за сумлінну працю і підстави їх застосування;
- 7) порядок притягнення до відповідальності роботодавця і працівника відповідно до закону;
- 8) інші положення.

Правила внутрішнього трудового розпорядку як локальний правовий акт доповнюються технічними правилами та інструкціями, положеннями про структурні підрозділи підприємства, установи, організації. Ці норми спрямовані на забезпечення правильної розстановки і застосування праці працівників, досягнення єдності у визначенні їх обов'язків і кваліфікаційних вимог, що до них ставляться, до рівня їх загальноосвітніх і професійних знань, навичок і вмінь.

До локальної нормотворчості належить також установлення систем оплати праці і форм матеріального заохочення, затвердження положень про преміювання і виплату винагороди за підсумками роботи за рік. Ці локальні акти приймаються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з професійною спілкою, їм надано право встановлювати показники й умови преміювання для працівників за професіями, бригадами, змінами, цехами та іншими структурними підрозділами. Від того, наскільки повно враховуватимуться в локальній нормотворчості характер виробництва цеху, дільниці, зміни, оптимально вибрано показники і встановлено розміри преміювання, залежить ефективність застосування матеріального стимулювання.

Положення про виплату винагороди за підсумками річної роботи підприємства, як і низка інших локальних актів, становить собою нормативну угоду між власником або уповноваженим ним органом і професійною спілкою. У цих положеннях визначаються коло осіб, які

мають право на винагороду, спосіб обчислення винагороди, тривалість мінімального трудового стажу, що дає право на винагороду, розмір сум, які виплачуються працівникові залежно від його неперервного стажу роботи на цьому підприємстві, випадки, коли працівник може бути позбавлений винагороди.

Власник або уповноважений ним орган у разі відсутності в нормативних актах про охорону праці вимог, які слід виконати для забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на певних роботах, зобов'язаний вжити погоджених з центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, заходів, що забезпечують безпеку працівників (частина четверта статті 157 КЗпП). Такі заходи розробляються власником або уповноваженим ним органом за участю профспілок (ст. 161 КЗпП).

Таким чином, локальні норми, що приймаються власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом спільно з трудовим колективом або за погодженням з професійною спілкою, є складовою частиною системи трудового права. Вони повинні бути внутрішньо погодженими з більш загальними правовими нормами, що посідають провідне, визначальне місце в ієрархії правових норм [5].

Ознаки локальних правових норм:

- обмежена сфера дії у просторі й часі;
- поширюються на обмежене коло суб'єктів;
- спеціальна процедура прийняття;
- приймаються спеціальними органами або за їх участю (власником або його уповноваженим органом за участю первинної профспілкової організації або інших уповноважених представників трудового колективу);
- дозволяють максимально конкретизувати загальноправові норми.

Для здійснення локальної нормотворчості потрібна наявність таких умов:

– локальна норма має бути прийнята в попередньо встановленому централізованому порядку;

– потрібна наявність загальної норми, що надає право локальній нормотворчості.

Локальні правові акти, що видаються підприємствами, установами, організаціями, державній реєстрації не підлягають, лише окремі з них (колективний договір) реєструються місцевими органами влади (ст. 15 КЗпП України).

Висновки з даного дослідження. З урахуванням розглянутих вище ознак локальних нормативно-правових актів можна сформулювати таке визначення досліджуваного явища: «локальні нормативно-правові акти – це підзаконні правові акти, що містять загальнообов’язкові правила поведінки для сторін правовідносин, які приймаються в межах своєї компетенції роботодавцем з урахуванням думки представницького органу працівників або за погодженням з ним і спрямовані на регулювання умов праці на конкретному підприємстві, установі, організації».

Перспективи подальших розвідок. Слід відзначити, що відсутність легального визначення поняття «локальних нормативно-правових актів» є суттєвою прогалиною як чинного КЗпП України, так і проекту Трудового кодексу України. Зрозуміло, що така ситуація не сприяє правотворчій роботі і правозастосовній практиці. У зв’язку з цим пропонуємо закріпити в проекті ТКУ поняття «локальних нормативно-правових актів», а також взяти за основу ті його ознаки, що були зазначені вище.

Список використаних джерел

1. Конституція України // Відомості Верховної ради України. - 1996. - № 30. - Ст. 141.
2. Кодекс Законів про Працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – додаток до № 50.
3. Проект Трудового кодексу України № 1108 від 04.12.2007 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=30947
4. Закон України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1992 року № 3356 // Відомості Верховної Ради України. - 1993. - №36. - Ст. 361.
5. Прокопенко В. І. Трудове право України / Прокопенко В. І. –К.: Вентурі, 2000. – С. 75-77.

6. Шулипа М. Ю. Дія локальних нормативно-правових актів, що містять норми трудового права / Шулипа М. Ю. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://irbis-nbuv.gov.ua/>