

Требования к ознакомлению работников с локальными нормативными актами

В соответствии с ч. 1 ст. 8 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) работодатели, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (далее – ЛНА), в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

Согласно абзацу седьмому ч. 1 ст. 22 ТК РФ работодатель имеет право принимать ЛНА (за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями).

Одновременно с этим, на основании абзаца десятого ч. 2 ст. 22 ТК РФ на работодателя возлагается обязанность по ознакомлению работников под роспись с принимаемыми ЛНА, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

В тоже время в силу ч. 3 ст. 68 ТК РФ при приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными ЛНА, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Соответственно, законодательство обязывает работодателя под роспись знакомить работника только с теми ЛНА, которые непосредственно связаны с их трудовой деятельностью.

Так, например, штатное расписание не является ЛНА, непосредственно связанным с их трудовой деятельностью, как следствие, знакомить работника с ним не обязательно. Такая позиция подтверждается абзацем седьмым письма Роструда от 15.05.2014 № ПГ/4653-6-1.

При этом согласно абзацу восьмому письма Роструда от 15.05.2014 № ПГ/4653-6-1 обязанность работодателя знакомить работников со штатным расписанием может быть предусмотрена коллективным договором, соглашением, ЛНА.

Следовательно, можно заключить, что если в коллективном договоре, соглашении или ЛНА, предусмотрена обязанность по ознакомлению работников со всеми ЛНА либо определенным перечнем ЛНА, то работодатель обязан соблюдать такую обязанность.

В свою очередь, как правило, при приеме на работу ознакомление работника с ЛНА подтверждается либо подписью работника в журнале ознакомления с ЛНА, либо листом ознакомления с ЛНА, прилагаемому к трудовому договору, либо подписями в самом трудовом договоре. Конкретный порядок зависит от действующих у работодателя правил документооборота.

Если необходимо ознакомить работников с вновь принимаемым ЛНА, то, как правило, заполняется журнал ознакомления с ЛНА, либо к вновь принятому ЛНА подготавливается лист ознакомления, при этом если ЛНА связан с трудовой деятельностью работников, то ознакомиться с ним должны все работники, трудовую деятельность которых затрагивает принимаемый ЛНА. Указанное ознакомление осуществляется под роспись.

Следует отметить, что в соответствии с ч. 7 ст. 12 ТК РФ ЛНА вступает в силу со дня его принятия работодателем либо со дня, указанного в этом ЛНА, и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие. В отношениях, возникших до введения в действие ЛНА, указанный акт применяется к правам и обязанностям, возникшим после введения его в действие.

Таким образом, непосредственно порядок ознакомления работников с ЛНА устанавливается работодателем самостоятельно.