

Вопрос: *Относится ли штатное расписание к локальным нормативным актам?*

Ответ: Трудовое законодательство не содержит определения локальных нормативных актов, тогда как в Трудовом кодексе РФ они неоднократно упоминаются (статьи 5, 8, 9, 190 и другие). При этом единого мнения среди специалистов в области трудового права нет.

В теории трудового права под локальными нормативными актами понимаются принимаемые работодателем акты, которые содержат правила поведения, рассчитанные на неоднократное применение и касающиеся неопределенного круга лиц. К таковым, как правило, правила внутреннего трудового распорядка, инструкции, положения.

Тем не менее, Роструд в своих письмах неоднократно относил штатное расписание к числу локальных нормативных актов, тогда как правила поведения в нём не содержатся.

Однако, если помнить, что:

1. согласно части второй статьи 8 Трудового кодекса РФ мнение представительного органа работников (в определённых случаях – профсоюзного комитета) учитывается при принятии локальных нормативных актов только в случаях, предусмотренных Кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами и соглашениями;

2. при утверждении штатного расписания учитывать мнение представительного органа работников не требуется, если иное не предусмотрено коллективным договором или соглашением,

то становится понятно, что для практической деятельности профсоюзных организаций эти теоретические дискуссии не принципиальны.

Вопрос: *Может ли профсоюзная организация в лице своего выборного органа инициировать заключение коллективного договора в организации и быть представителем коллектива в переговорах по его заключению?*

Ответ на этот вопрос содержится в статье 37 Трудового кодекса РФ.

Первичная профсоюзная организация по решению своего выборного органа является представителем коллектива, если он объединяет более половины работников конкретной организации.

Если же профсоюзная организация объединяет менее половины работников, то по решению (поручению) общего собрания (конференции) работников этой организации она также может представлять коллектив в процедуре по инициированию и заключению коллективного договора.

Вопрос: *Могут ли в штатном расписании быть предусмотрены разные оклады работникам, занимающим одинаковые должности?*

Ответ: Согласно статье 129 Трудового кодекса РФ оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, а заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий труда, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

Согласно [части второй статьи 22](#) ТК РФ работодатель обязан обеспечивать работникам одинаковую оплату труда равной ценности.

Таковы правовые нормы Трудового кодекса РФ. Прямых разрешений или запретов трудовое законодательство по этому вопросу не даёт.

Если обратиться к судебной практике, то позиция, например, Верховного суда Республики Коми сводится к тому, что работники, имеющие одинаковые наименования должности, но разные квалификационные категории, могут иметь разные оклады.

Позиция Ленинградского областного суда такова, что возможно установление оплаты труда по одной должности путем установления определенного диапазона в размере оплаты, но при этом необходимо наличие локального акта, позволяющего установить предъявляемые требования к работнику, позволяющие дифференцировать оплату труда с учетом условий, предусмотренных [частью первой статьи 132](#) Трудового кодекса РФ.

По моему мнению, при установлении окладов по должности важно соблюдение правовой нормы, содержащейся в статье 129 Трудового кодекса РФ (приведена выше). Полагаю, что если должностные инструкции работников, занимающих одинаковые должности, одинаковы и предполагают выполнение работы равной степени сложности, то

оснований для установления таким работникам разных окладов не имеется (в частности, по причине отсутствия высшего образования). При этом работодатель вправе сверх оклада установить стимулирующие выплаты, которые и будут формировать более высокую заработную плату в зависимости от наличия или отсутствия значимых для результатов работы факторов.

При наличии индивидуального трудового спора (спора, неурегулированного с работодателем) окончательное решение этого вопроса за судом.

Л.А. Кудра, юрист