

**Білий В. М.**, здобувач вищої освіти  
третього (освітньо-наукового) рівня,  
Національний авіаційний університет, м. Київ, Україна

## **СУТНІСТЬ ЛОКАЛЬНОГО НОРМАТИВНОГО АКТУ У СФЕРІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

Відповідно до статті 43 Конституції України [1], кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

Зазначене право реалізується, як правило, шляхом укладання трудового договору між працівником і роботодавцем (роботодавцем – фізичною особою). І як стає зрозумілим із норм статті 21 КЗпП України [2], працівник виконує покладені на нього обов'язки відповідно до укладеного договору. Водночас законодавець зазначає, що працівник зобов'язаний дотримуватися вимог локальних нормативно-правових актів, таких як правила внутрішнього трудового розпорядку (п. 5 ст. 29 КЗпП України), нормативних актів про охорону праці (ст. 159 КЗпП України), та багатьох інших. Це, зокрема, стосується вимог, встановлених нормами колективного договору, інструкції з пожежної безпеки, положення про преміювання, положення про відрядження а, наприклад, у випадках закладів вищої освіти – притаманних саме їм інструкції про академічну мобільність, академічну доброчесність тощо.

З метою всебічного дослідження застосування локальних нормативно-правових актів, насамперед необхідно надати правову характеристику поняттю «локальний нормативний акт». Так, юридична енциклопедія визначає локальний нормативний акт як нормативно-правовий документ, що приймається і діє у межах підприємств, установ та організацій. У системі права за своєю юридичною силою локальні нормативно-правові акти займають найнижчий рівень. Локальні нормативні акти є підзаконними нормативно-правовими актами. Держава наділяє локальні нормативні акти юридичною силою у двох основних формах: а) попереднє надання повноважень відповідним посадовим особам, органам та іншим суб'єктам; б) затвердження компетентним органом прийнятого локального нормативного акту [3].

Болотіна Н. Б. наголошувала на важливості ролі локальних нормативно-правових актів. Зазначала, що ці акти чинні тільки в межах

конкретного підприємства, установи, організації. Вони приймаються, частіше за все, на певний термін. Локальні нормативно-правові акти повинні пристосовувати загальні норми до умов конкретного виробництва, характеру і профілю підприємства з урахуванням економічного становища останнього. Вони не повинні погіршувати становище працівників порівняно із законами, а також іншими підзаконними нормативно-правовими актами [4, с 114–115].

Бірюкова А. зазначає, що інститут локальної нормотворчості та локальних нормативно-правових актів відомий вітчизняному законодавцю вже тривалий час. Існує ціла низка позицій щодо розуміння поняття та сутності таких явищ, як локальна нормотворчість, локальні норми і локальні нормативно-правові акти. Локальна нормотворчість зводилася в основному до прийняття взаємоузгоджених рішень двома суб'єктами. З переходом до ринкової економіки в питаннях правового регулювання сфери праці почали відбуватися зрушення, зокрема, великого регулятивного значення стали набувати локальні нормативно-правові акти. Локальні нормативно-правові акти можна приймати з метою розвитку централізованого законодавства, тобто для конкретизації окремих норм. Локальні нормативно-правові акти є результатом правотворчості трудового колективу і роботодавця (їх представників). Сфера дії локальних нормативно-правових актів обмежена рамками конкретної організації, в якій вони прийняті. Суб'єкти, які уповноважені на видання локальних нормативно-правових актів, не мають права виходити за межі їхньої компетенції [5].

Позиція авторського колективу за редакцією професора О. М. Ярошенка полягає в тому, що локальні нормативні акти регулюють трудові відносини та встановлюють правила поведінки на підприємстві. Вони є обов'язковими для виконання і поширюються на працівників та роботодавців конкретного підприємства. Процедура затвердження деяких локальних актів визначається централізовано [6, с. 32-33].

Верес Ю. М., досліджуючи принципи локального правового регулювання оплати праці, проаналізував еволюцію підходів до локального регулювання праці, яка пройшла кілька стадій. Спочатку за радянських часів воно зводилося до окремих узгоджених рішень адміністрації та профспілок. Згодом, в умовах ринку, посилилася роль локальних актів для гнучкішого регулювання трудових відносин на рівні конкретних підприємств. На сучасному етапі локальні нормативні акти розглядають як самостійне джерело трудового права, результат взаємодії роботодавців і найманих працівників [7].

Аналізуючи сутність та соціальне призначення локальних нормативних актів, Сіроха Д. І. доходить висновку про те, що локальні нормативно-правові акти, як і будь-які інші джерела права, є формою

об'єктивізації волі нормотворчих органів. Тому специфіка цих актів полягає в тому, що вони ухвалюються (розроблюються) роботодавцем і працівниками або їхніми представниками й обмежені сферою їхньої дії – конкретна організація, в якій вони ухвалені. Як наслідок, значення документів, ухвалених у самій організації, й посилення ролі договірного регламентування збільшується. Виникає потреба у відповідній нормативній регламентації поведінки суб'єктів у сфері найманої праці. Ці акти в сучасних умовах є тією формою права, яка без громіздких процедур ухвалення і введення в дію здатна врегулювати соціально-трудова відносини на будь-якому підприємстві й забезпечувати їхній динамічний розвиток. Це об'єктивний процес, спричинений реальними потребами життєдіяльності кожної організації. Ухваленням такого акту сторони створюють визначені правила поведінки для працівників, на яких поширюється його дія [8].

Узагальнюючи все вищенаведене, можна стверджувати, що питання локальних нормативних актів до цього часу було предметом наукових досліджень. Проте, можна констатувати, що відсутність чіткого понятійного апарату в чинному КЗпП України, невизначеність щодо системи локальних нормативних актів на сьогодні є головною проблемою у правозастосуванні, а також у системі доказів під час розгляду спорів у суді.

#### *Література*

1. Конституція України: Закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 131.
2. Кодекс законів про працю України: Закон № 322-VIII від 10.12.1971. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#top> (дата звернення: 25.01.2024).
3. Юридична енциклопедія. URL: <http://advokat-didenko.com.ua/ua/glossary/597/> (дата звернення: 25.01.2024).
4. Болотіна Н. Б. Трудове право України: підручник. Київ: Вікар, 2003. 725 с.
5. Бірюкова А. Поняття і сутність локальних нормативних актів. URL: <http://pgr-journal.kiev.ua/archive/2016/06/16.pdf> (дата звернення: 25.01.2024).
6. Трудове право України: підручник / за ред. проф. О. М. Ярошенка. Харків, 2022. 376 с. URL: <https://www.osce.org/files/f/documents/d/7/521578.pdf> (дата звернення: 25.01.2024).
7. Верес Ю. М. Принципи локального правового регулювання оплати праці. URL: <http://dspace.nbuv.gov.ua/handle/123456789/64466?show=full> (дата звернення: 25.01.2023).
8. Сіроха Д. І. Локальні нормативно-правові акти: сутність та соціальне призначення. URL: [https://vestnik-pravo.mgu.od.ua/archive/juspradenc41/part\\_2/13.pdf](https://vestnik-pravo.mgu.od.ua/archive/juspradenc41/part_2/13.pdf) (дата звернення: 25.01.2024).