

# СОВРЕМЕННЫЕ ЗАКОНОМЕРНОСТИ ЮРИСПРУДЕНЦИИ И ПРАВА

---

## О НОРМАТИВНО-ПРАВОВОМ И ОРГАНИЗАЦИОННОМ ОБЕСПЕЧЕНИИ КАДРОВОЙ РАБОТЫ

**ВЕРЕЩАГИНА ЛЮДМИЛА СЕРГЕЕВНА**

*доктор экономических наук, профессор кафедры экономики труда и управления персоналом Саратовского социально-экономического института (филиал) ФГБОУ ВПО «Российский экономический университет имени Г.В.Плеханова», Саратов, Россия*

*Email: [miladosk@gmail.com](mailto:miladosk@gmail.com)*

**ФОЛОМКИН ДМИТРИЙ ЮРЬЕВИЧ**

*магистрант Саратовского социально-экономического института (филиал) ФГБОУ ВПО «Российский экономический университет имени Г.В.Плеханова», Саратов, Россия*

*Email: [miladosk@gmail.com](mailto:miladosk@gmail.com)*

### АННОТАЦИЯ

В статье определено место нормативно-правового и организационного обеспечения в системе управления персоналом и трудовом законодательстве, раскрыто содержание нормативно-правового обеспечения, представлена классификация законодательных актов и документов нормативно-правового обеспечения управления персоналом, раскрыта роль Конституции Российской Федерации и норм международного права в регулировании социально-трудовых отношений

**Ключевые слова:** нормативно-правовое обеспечение, система управления персоналом, Конституция Российской Федерации

## ON THE LEGAL AND ORGANIZATIONAL MAINTENANCE PERSONNEL WORK

**LUDMILA VERESHCHAGINA**

*doctor of economic sciences, professor the department of labor economics and human resource management Saratov Social and Economic Institute (branch) Russian Economic University named Plekhanov Georgy, Saratov, Russia*

*Email: [miladosk@gmail.com](mailto:miladosk@gmail.com)*

**DMITRIY FOLOMKIN**

*undergraduate Saratov Social and Economic Institute (branch) Russian Economic University named Plekhanov Georgy, Saratov, Russia*

*Email: [miladosk@gmail.com](mailto:miladosk@gmail.com)*

## ABSTRACT

The article defines the place of the regulatory and organizational support in the management of personnel and labor law, disclosed the contents of regulatory support, classification of legal acts and documents legal support personnel management, reveals the role of the Russian Constitution and international law in the regulation of social -trudovyh relations

**Keywords:** regulatory support, human resource management system, the Constitution of the Russian Federation

Любое предприятие независимо от его формы собственности и организационно-правовой формы должно иметь определенный перечень нормативно-методических документов в сфере социально-трудовых отношений. Данное требование определено прежде всего в нормах Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ).

Сегодня нормативно-правовое и методическое обеспечение управления персоналом весьма обширно. Оно включает в себя не только Трудовой кодекс Российской Федерации, но и иные федеральные законы, в частности Федеральный Закон от 19 апреля 1991 г. N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" (с изменениями и дополнениями), Федеральный Закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию», Федеральный закон от 01.06.2011 № 106-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» и другие законодательные акты Российской Федерации.

Важную роль в регулировании трудовых отношений играют постановления Правительства Российской Федерации, в частности постановление от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» и другие нормативные правовые акты.

Особенностью современного этапа нормативно-правового регулирования социально-трудовых отношений является расширение договорного регулирования. Многие из вопросов, которые раньше решались в централизованном порядке, могут быть предметом рассмотрения коллективного договора, соглашения, трудового договора. Так, ст. 179 ТК РФ определяет конкретный перечень работников, которым предоставляется преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата, и в то же время указывает, что коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом сохранения рабочего места при равной производительности труда и квалификации.

Задачи системы управления персоналом в настоящее время возросли и в связи с тем, что Трудовой кодекс РФ отнес к источникам трудового права и нормативно-методического обеспечения локальные нормативные акты: приказы и иные документы, содержащие нормы трудового права. Следует иметь в виду, что в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, работодатель при принятии локальных нормативных актов должен учитывать мнение представительного органа работников (при наличии такового). Кроме того, эти локальные нормативные акты не могут ухудшать положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями.

Для нормативно-методического обеспечения управления персоналом также важное значение имеют постановления Пленума Верховного Суда РФ (например, от 16.11.2006 № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» и от 28.12.2006 № 63 «О внесении изменений и дополнений в постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004

№ 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

*Нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом* представляет собой совокупность документов организационного, организационно-методического, организационно-распорядительного, технического, нормативно-технического, технико-экономического и экономического характера, а также нормативно-справочные материалы, устанавливающие нормы, правила, требования, характеристики, методы и другие данные, используемые при решении задач организации труда и управления персоналом и утвержденные в установленном порядке соответствующим компетентным органом или руководством организации [1].

Нормативно-методическое обеспечение предполагает фиксацию управленческих решений, регулирующих деятельности любого предприятия независимо от формы собственности и правовой организации, и может делиться на следующие группы

1. Организационно-распорядительная, организационная, организационно-методическая документация – положения, уставы, инструкции, приказы, решения, протоколы, штатное расписание, регламент и т.п.

2. Нормативно-справочная (нормы, расценки) и справочно-информационная документация – 1) маршрутно-технологическая карта, технологическая карта, программа выпуска деталей, сменно-суточные задания, инструкция ФНС о

применении Закона «О применении НДС/Л», 2) письма, телеграммы, телефонограммы, докладные, служебные, пояснительные, объяснительные записки, справки, акты и т.п.

3. Документы по личному составу – приказы, личные дела, заявления, трудовые книжки, характеристики, анкеты, резюме, договоры и т.п.

4. Документы технического, технико-экономического и экономического характера - смета затрат, отчет о численности работников организации, система стандартов по ТБ, типовые нормы времени на разработку конструкторской документации[2].

Классификацию нормативно-правовых документов системы управления персоналом можно проводить по юридической силе. По этому критерию нормативно-правовые документы могут быть распределены следующим образом:

1. Конституция РФ.
2. Международно-правовые акты о труде.
3. Федеральные конституционные законы, федеральные законы, подзаконные акты нормативного характера федерального уровня.
4. Постановления Конституционного Суда РФ и Верховного Суда РФ.
5. Законы и подзаконные акты субъектов Российской Федерации.
6. Нормативные правовые акты органов местного самоуправления.
7. Соглашения и коллективные договоры.
8. Локальные акты организации, рассчитанные на неоднократное

применение к неопределенному кругу лиц.

Следует отметить, что при применении норм трудового права может быть использован акт, имеющий меньшую юридическую силу, но создающий для работников более благоприятные условия труда по сравнению с вышестоящим по юридической силе законодательством.

В случае, когда нормативный правовой акт меньшей юридической силы имеет в своем содержании дополнительные в сравнении с вышестоящим по юридической силе законодательством льготы, его нельзя признать противоречащим нормативному правовому акту большей юридической силы.

Нормативно-правовое обеспечение может быть классифицировано по форме. По этому критерию документы могут быть подразделены на законы, указы, постановления и распоряжения Правительства РФ, разъяснения, правила, положения, решения, приказы, соглашения, коллективные договоры, рекомендации. Нормативно-методические документы могут быть классифицированы и по степени обобщенности на кодифицированные и некодифицированные. К числу кодифицированных относится Трудовой Кодекс РФ. Другие документы являются некодифицированными.

По субъектам, к которым применяются нормативно-правовые акты, они могут быть классифицированы на общие и специальные. Общие призваны

регулировать отношения всех работников. Специальные рассчитаны на применение к отдельным категориям работников, например, к женщинам, молодежи, инвалидам.

По предмету правового регулирования нормативно-методические документы могут быть распределены в зависимости от того, на регулирование каких отношений они направлены. По этому критерию нормативно-правовые документы могут быть подразделены на регулирующие отношения по занятости и трудоустройству, трудовой распорядок и дисциплину труда и т.д.

По территории применения нормативно-методические документы могут быть классифицированы на общенациональные, межотраслевые и отраслевые, республиканские, областные, краевые, местные и локальные.

В нормативно-правовом обеспечении экономики труда и управления персоналом отражена дифференциация в социально-трудовых отношениях. Объективные факторы дифференциации представлены в нормативно-правовых актах, регулирующих условия труда в организации: в частности, ими предусмотрены дополнительные льготы для работников с вредными и опасными условиями труда, работников районов Крайнего Севера, приравненных к ним местностей, надбавки за стаж работы в отдельных отраслях экономики и при выпуске определенной продукции. К объективным

факторам дифференциации труда в нормативно-правовом обеспечении данной сферы следует отнести форму собственности организации, техническую оснащенность места работы или выполняемой трудовой функции.

Субъективные факторы дифференциации труда представлены в нормативно-правовых документах, регулирующих труд несовершеннолетних, женщин, лиц с семейными обязанностями, пр.

Специальное нормативно-правовое обеспечение экономики труда и управления персоналом призвано в первую очередь обеспечить предоставление дополнительных льгот работникам. Специальные нормы, предусматривающие предоставление дополнительных льгот в сравнении с общими нормами, могут появиться на различных уровнях: федеральном, межотраслевом, отраслевом, региональном, местном и локальном.

Общее нормативно-правовое обеспечение системы управления персоналом устанавливает обязательный для всех без исключения работников минимум трудовых прав. Данный минимум определен в ТК РФ и других федеральных законах и может появиться исключительно на федеральном уровне.

Конституция РФ занимает высшую ступеньку в иерархии нормативно-правовых актов управления персоналом. Другие акты должны соответствовать конституционным требованиям. Действующая Конституция РФ



предполагает организацию определенного правопорядка, в том числе и в сфере труда. С принятием Конституции РФ обеспечено и применение международно-правовых актов о труде. В соответствии с ч. 4 ст. 15 Конституции РФ общепризнанные принципы и нормы международного права являются составной частью правовой системы Российской Федерации. До появления данного правила в Конституции РФ нормы международно-правовой регламентации труда не применялись. Например, Конвенция Международной организации труда о сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю, хотя и ратифицирована в 1956 году, на территории России не применялась.

В соответствии со ст. 2 Конституции РФ права и свободы человека и гражданина должны стать высшей ценностью, их охрана объявлена обязанностью государства. Данная конституционная норма позволяет применить предписания трудового законодательства, наиболее полно отражающие права и свободы человека и гражданина в сфере труда. Причем обязанность обеспечить их реализацию возложена на полномочные государственные органы.

В ст. 7 Конституции РФ Российская Федерация провозглашена социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, охрану труда и здоровье людей. Государством, исходя из

перечисленных требований, должен устанавливаться гарантированный минимальный размер оплаты труда.

Включение в правовую систему Российской Федерации норм международно-правовой регламентации позволяет при каждом случае их материализации в конкретные отношения делать ссылку и на ч. 4 ст. 15 Конституции РФ. В ч. 3 ст. 15 Конституции РФ закреплено правило, согласно которому любые нормативные правовые акты, затрагивающие права, свободы и обязанности человека и гражданина, не могут применяться, если они не опубликованы для всеобщего сведения. Данное требование применимо ко всем без исключения нормативным актам, направленным на регулирование отношений управления персоналом. В частности, локальные акты, в том числе приказы работодателя, имеющие нормативный характер, должны быть доведены до сведения работников организации. До момента ознакомления работников с ними они не должны применяться.

В ст. 18 Конституции РФ права и свободы человека и гражданина объявлены непосредственно действующими, определяющими смысл, содержание и применение законов, деятельность органов государственной власти и местного самоуправления, они обеспечиваются правосудием.

В ст. 19 Конституции РФ провозглашены равенство всех перед законом и судом, недопустимость дискриминации по перечисленным в этой статье признакам. Рассматриваемая

конституционная норма не позволяет устанавливать различные подходы к регламентации труда в зависимости от должностного положения.

Органы местного самоуправления, работодатели не могут вторгаться в сферу предоставленных органам государственной власти Российской Федерации и ее субъектов прав.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Верещагина Л.С. К вопросу о развитии инновационных технологий в персонал-менеджменте // Вестник СГСЭУ. 2014. №4.
2. Верещагина Л.С., Кублин И.М. О методологии формирования производственной программы промышленного предприятия // Вестник СГСЭУ. 2010. №5(34).

#### REFERENCES

1. Vereshchagina L.S. On the question of the development of innovative technologies in personnel management // Herald SSSEU. 2014. №4.
2. Vereshchagin L.S., Kublin I.M. On the methodology of the formation of the production program of industrial enterprise // Herald SSSEU. 2010. №5 (34).