

ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

К правовому обеспечению системы управления персоналом относятся все нормативно-правовые акты, регулирующие трудовые отношения.

Правовое обеспечение системы управления персоналом заключается в разработке и использовании средств юридического воздействия на работодателей и наемных работников с целью достижения эффективной деятельности организации,

а также соблюдения прав и обязанностей сторон, обеспеченных законодательством.

Основными задачами правового обеспечения системы управления персоналом является:

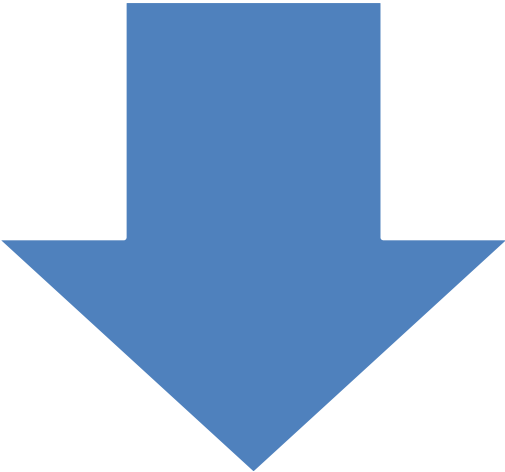
правовое регулирование трудовых отношений, складывающихся между работодателем и наёмным работником;

защита прав и законных интересов работников, вытекающих из трудовых отношений;


соблюдение, исполнение и применение норм действующего законодательства в области труда, трудовых отношений;

разработка и утверждение локальных нормативных актов организационного, организационно — распорядительного и экономического характера;

подготовка предложений об изменении действующих или отмена устаревших и фактически утративших силу нормативных актов, изданных в организации по трудовым, кадровым вопросам.



К правовому
обеспечению системы
управления
персоналом, в первую
очередь, относится
трудовое
законодательство,

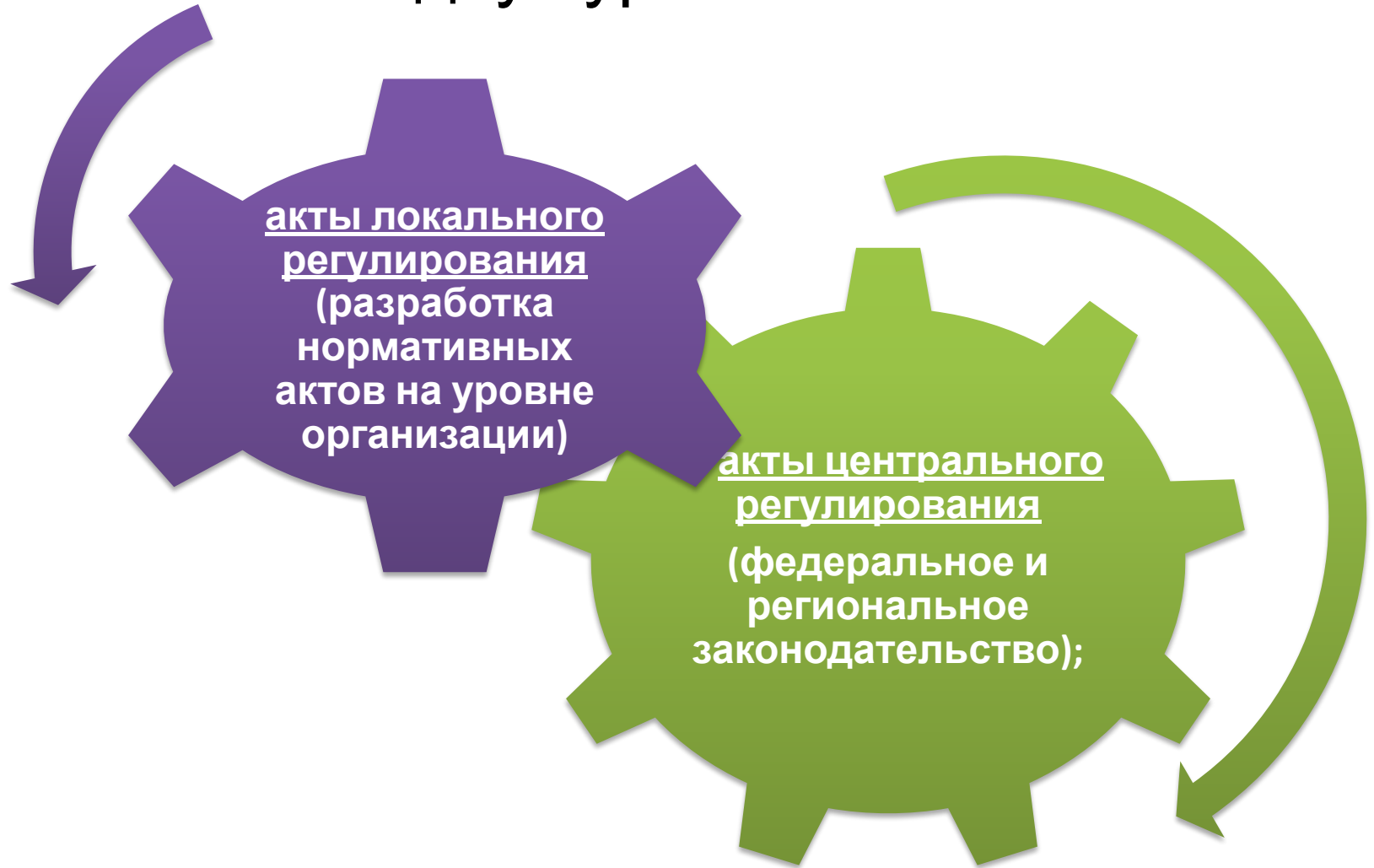


а также нормативные акты
смежных областей, например,
пенсионное законодательство,
нормативные акты о защите
социальных и трудовых прав
отдельных категорий граждан и т.

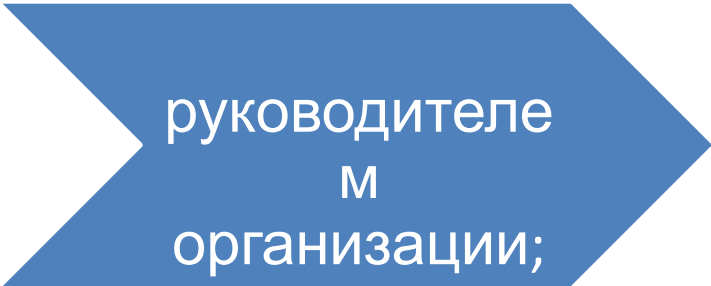
Д.



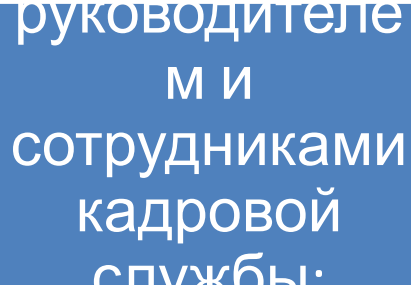
Правовое обеспечение системы управления персоналом осуществляется на двух уровнях



Функции правового обеспечения системы управления персоналом на уровне организации выполняются:



руководителе
м
организации;



руководителе
м и
сотрудниками
кадровой
службы.



юридической
службой.

Основными нормативно-правовыми актами федерального уровня в области трудовых отношений являются:

- Трудовой кодекс РФ;
- Федеральный закон «О коллективных договорах и соглашениях»;
- Федеральный закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»;
- Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях их деятельности» и др.

Кроме того, трудовые отношения регулируются

- указами Президента РФ,
- постановлениями Правительства РФ, нормативно-правовыми актами субъектов федерации (конституциями, законами),
- а также актами местного самоуправления, содержащими нормы трудового права.

При этом все перечисленные нормативно-правовые акты не должны противоречить Трудовому кодексу РФ.

- На основе законодательных актов разрабатываются внутрифирменные документы, создающие правовые рамочные условия для управления персоналом. К числу таких документов можно отнести трудовой договор.
- **Трудовой договор** — соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон.

**НОРМАТИВНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ
ОБЕСПЕЧЕНИЕ СИСТЕМЫ
УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

- **Нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом -**

это совокупность документов организационного, организационно-методического, организационно-распорядительного, технического, технико-экономического и экономического характера, а также нормативно-справочные материалы и прочие документы, утвержденные в установленном порядке компетентными органами или руководством организации.

Нормативно-методическое обеспечение создает условия для эффективного процесса управления персоналом. Оно состоит в организации разработки и применения методических документов, а также ведения нормативного хозяйства в системе УП.

Ответственность за обеспечение системы управления персоналом нормативно-методическими документами несут соответствующие подразделения аппарата управления организации (отдел организации управления, кадровый отдел).

