

## Предисловие

Книга, которую вы держите в руках, посвящена организационно-правовым основам управления человеческими ресурсами. При всем значении производственных факторов (оборудование, технология) решающую роль в деятельности организаций играют кадры. Квалификация работников, надлежащая организация их труда — необходимые условия эффективности производства. Поэтому работодатели, их кадровые службы и другие структурные подразделения уделяют большое внимание управлению персоналом. Для более качественного выполнения этой работы важны рекомендации по всем вопросам, составляющим содержание процесса управления персоналом. К ним относятся отбор и подбор персонала, правила заключения трудового договора, установление условий труда, включая материальное стимулирование работников, рабочее время и время отдыха, особенности приема на работу совместителей, руководителей организации, его заместителей и главного бухгалтера, высвобождение персонала. Однако не все обозначенные темы — предмет данного пособия.

В настоящем выпуске рассматриваются только вопросы подбора и отбора персонала, заключения трудового договора. Дальнейшие выпуски продолжат анализ вопросов, относящихся к управлению человеческими ресурсами. Подбор кадров — важный этап кадровой политики работодателей, призванный определить соответствие деловых качеств работника поручаемой ему трудовой функции. Способы подбора и отбора персонала весьма различны. Они предполагают предварительное собеседование, тестирование кандидата на знание той или иной должности, испытание при приеме на работу. При их проведении возникают различные вопросы, которые рассматриваются в пособии.

Эффективность правового регулирования трудовых отношений в значительной степени зависит от того, насколько удастся согласовать интересы работников и работодателей на локальном уровне. Одной из наиболее эффективных форм реализации совместного интереса является трудовой договор, который, с одной стороны, дает возможность каждому выполнить работу, в наибольшей степени соответствующую его интересам, а с другой — учитывает потребности работодателя, заинтересованного принять на работу наиболее необходимых ему работников. Содержание трудового договора определяют сами стороны. Вектор его обсуждения — любые вопросы с одним лишь ограничением: трудовые договоры не могут содержать условия, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Помимо общих вопросов заключения трудовых договоров в настоящем пособии рассматриваются особенности приема на работу совместителей, руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров. В Трудовом кодексе РФ (далее — ТК РФ) содержатся различные нормы, определяющие их правовой статус. Этот статус остается неизменным и в условиях, когда в соответствии с Федеральным законом от 19 июля 2009 г. № 205-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»<sup>1</sup> споры, связанные с назначением, прекращением, приостановлением полномочий и ответственностью лиц, входящих в состав органов управления и органов контроля юридического лица, отнесены к подведомственности арбитражных судов.

В арсенале правовых средств, используемых работодателем при управлении персоналом, важное место занимают рассмотренные в пособии локальные нормативные акты: правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции и другие документы, содержащие нормы трудового права. При разработке локальных нормативных актов следует руководствоваться ст. 8 ТК РФ, которая обращает внимание на то, что такие акты могут быть приняты работодателем в пределах своей компетенции, а в тех случаях, когда это

---

<sup>1</sup> СЗ РФ. 2009. № 29. Ст. 3642.

## *Предисловие*

предусмотрено ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, необходимо учитывать мнение представительного органа работников. Если данные условия не соблюдены, то локальный нормативный акт не подлежит применению.

Авторский коллектив, высказывая конкретные рекомендации, использует не только законодательство о труде, но и актуальную судебную практику по вопросам применения трудового законодательства, разъяснения Федеральной службы по труду и занятости.

При подготовке настоящего пособия учитывались также программы учебных дисциплин факультетов права и менеджмента национального исследовательского университета «Высшая школа экономики»: «Правовые основы управления персоналом», «Трудовое право» и «Трудовой договор».

Авторский коллектив надеется, что высказанные им рекомендации, приведенные образцы различных документов будут способствовать принятию обоснованных управленческих решений.

Ответственный редактор —  
заслуженный деятель науки  
Российской Федерации,  
доктор юридических наук,  
профессор *Ю.П. Орловский*