

ЛОКАЛЬНОЕ НОРМОТВОРЧЕСТВО В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: ПРАВОВОЙ АСПЕКТ

Н.В. Маркелова

Одной из ключевых категорий современного менеджмента является категория среды управления. Среда управления, подразделяемая на внутреннюю (организационную) среду и окружающую (внешнюю), представляет собой совокупность субъектов и сил (факторов), активно влияющих как на положение и перспективы организации, так и на эффективность менеджмента. Принято различать также макро- и микросреду. Если макросреда характеризуется факторами системного, общего действия, то микросреда представлена отдельными субъектами (конкретными организациями, группами и отдельными лицами), имеющими непосредственное отношение к данному субъекту менеджмента и его возможностям. Правовой фактор, как фактор широкого социального плана, является одной из существенных характеристик макросреды управления, наряду с такими факторами, как политический, экономический, демографический, информационный, социокультурный, научно-технический географический и др.

В канонических схемах общественного развития нормативная регуляция выполняет подчинённые и инструментальные функции по отношению к практике и теории, будучи их производной, следуя за ними и проистекая из них. Норма права или законодательная база как начальное звено правового регулирования представляет собой систему юридических правил, заключённых в законах и подзаконных актах, которые выступают как предписания и образец (модель) организационного поведения при возникновении правовых отношений.

К подзаконным актам относятся также и локальные нормативные акты, создаваемые руководителями учреждений и организаций в пределах своей компетенции, для установления внутренних правил длительного действия, обязательных для исполнения каждой из сторон трудовых отношений.

Любая организация, осуществляющая свою деятельность в определённом социуме, не может быть независима от правовых норм, установленных в данном обществе и обязана их учитывать в повседневной деятельности. Локальные нормативные акты, замыкая общую систему источников трудового права транслируют нормы права на уровень микросреды, в данном случае, на уровень организации. Таким образом, создаётся единое правовое пространство в макро- и микросреде управления, обеспечивающее легитимность деятельности руководителя и являющееся неперенным условием эффективного управления в правовом государстве.

Субъект управления должен учитывать нормы права как при реализации деятельности организации на внешнем рынке, так и при осуществлении политики в отношении своего персонала.

С принятием нового Трудового кодекса Российской Федерации сфера действия локального регулирования условий труда существенно расширилась. Особенно значимым представляется то обстоятельство, что реализация норм закона, являющихся, как правило, основой создания локальных правил, нередко, в свою очередь, поставлена в прямую зависимость от наличия локальной нормы. Впервые в законодательной практи-

ке было дано легальное определение локальному нормативному акту (далее ЛНА) как акту, содержащему нормы трудового права, принимаемому работодателем в пределах своей компетенции в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями. Кодекс определил условия недействительности ЛНА (ст. 8 ТК РФ); включил локальное нормотворчество в систему трудового законодательства (ст. 5 ТК РФ); определил сферу его действия – пределы организации (ст. 13 ТК РФ). Кодексом предусмотрена обязанность работодателя при приеме на работу (до подписания трудового договора) «ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором» (ст. 68 ТК РФ), чем также презюмируется обязанность работодателя по их разработке и принятию.

То обстоятельство, что реализация практически каждой пятой статьи основного закона о труде поставлена в зависимость от наличия локальных источников права, позволяет говорить о существенном расширении границ локального регулирования труда. Локально-нормативные акты создают организационно-правовую базу будущих трудовых отношений, устанавливают порядок организации и условий труда для всех работников организации.

Суть локального нормотворчества как элемента системы источников трудового права заключается в достижении оптимального согласования интересов работодателя и работников конкретной организации. В форме локальных стандартов труда реализуется принцип «самопомощи» работодателя и работников, они служат проявлением самоорганизации сторон трудового правоотношения.

Таким образом, правовая составляющая локального нормотворчества выражается в следующем:

- предоставляемой государством компетенции уполномоченных субъектов (в данном контексте – работодателя) на разработку и принятие локальных нормативных актов;

- официальном характере, выражающемся в необходимости придерживаться установленных сроков и порядка разработки, условий принятия и ввода в действие локальных актов, содержащих нормы трудового права, если таковые установлены государством;

- волевом содержании локальных нормативных актов, т.к. в них воплощена воля разработчиков – работодателя, работников, их представителей, которые выражали свое отношение к нему на разных этапах разработки, обсуждения и принятия документов;

- ознакомления работников с действующими в организации локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности работника;

- соответствии содержания локальных правовых актов организации действующему законодательству;

- обязательности соблюдения положений, заключенных в локальных нормативных актах каждой из сторон трудовых правоотношений;

- всеобщем и постоянном характере локальных нормативных актов, т.к. они касаются неопределённого круга работников и рассчитаны на неоднократное применение.

Однако, необходимо отметить, что наряду с общими чертами, характерными для всех нормативных актов, локальным источникам права присущи и свои специфические особенности.

Одной из них является локальный характер нормативных актов. ЛНА – это акты, предназначенные только для внутреннего использования у конкретного работодателя. Лежащие в основе их формирования правовые нормы общего действия могут дополняться, уточняться или конкретизироваться с учётом условий труда в данной организации, что делает их наиболее приближенными к работнику. Кроме того, на основании положений, заключённых в локальных нормативных актах конкретизируется содержание многих разделов трудовых договоров, заключаемых с каждым сотрудником.

Также необходимо отметить, что основным субъектом локального нормотворчества является работодатель, который наделён правом, а в отдельных случаях и обязанностью принимать ЛНА в пределах своей компетенции. Локальные акты, содержащие нормы трудового права, должны приниматься с учётом мнения представительного органа работников (ст. 372 ТК РФ).

Благодаря скорости реагирования на изменения в общественной организации труда ЛНА могут достаточно оперативно удовлетворять вновь возникающие или изменяющиеся по каким-либо причинам производственные потребности сторон трудовых правоотношений. Они также нередко принимаются в порядке эксперимента, чтобы проверить варианты их воздействия на работников, установить эффективность их практического применения и оперативно устранить выявленные упущения посредством внесения изменений и дополнений.

Ещё одна особенность заключается в гибкости применения трудового законодательства к конкретным условиям производства. Разнообразие локальных норм позволяет установить конкурентные преимущества одних работодателей перед другими. Это достигается закреплением в локальных нормах благоприятных условий труда и социального климата, привлекательных моральных и материальных стимулов, позиционируя предпочтительные социальные ориентиры, присущие данному работодателю.

Нельзя не отметить и социальную направленность локальных норм, поскольку их принятие нередко связано со смягчением негативных последствий рыночных отношений. В локальных нормативных актах закрепляются обязанности работодателя, связанные с предоставлением работникам материальных пособий, ссуд на жилищное строительство, на санаторно-профилактическое лечение и т.д. Такие позиции не только улучшают положение работников по сравнению с действующим законодательством, но и способствуют повышению лояльности персонала, мотивируют его на успешную работу.

Немаловажным назначением локальных норм является также гармонизация интересов работников и работодателя путём зафиксированных во внутренних актах

взаимных обязательств и ответственности, уступок сторон друг другу, что в целом способствует построению цивилизованных отношений в трудовых коллективах.

Так как документирование во многих случаях является обязательным, предписывается законом и актами государственного управления, нельзя обойти вниманием и эту сторону вопроса. Для управленческой деятельности чрезвычайно важна юридическая сила документов, так как они служат способом доказательства заключённой в них информации и представляют одну из форм выражения права.

Правовая регламентация документирования и работы с документами в настоящее время развивается в нескольких направлениях:

- законодательно закреплено определение документа, документирования;
- установлены критерии юридической силы документов;
- определён состав документов, необходимых в той или иной области деятельности;
- созданы правовые основы хранения документов;
- законом установлено право собственности на отдельные виды документов;
- установлены единообразные правила подготовки и оформления документов;
- законодательными актами регулируются требования к документам, пересылаемым с помощью разнообразных средств связи (почта, телеграф, факсимильные и электронные сообщения);
- установлены требования к защите информации на разных стадиях её создания, хранения и использования, категории информации по уровню доступа к ней;
- регулируются процессы использования документированной информации в автоматизированных системах;
- установлены нормы административной, гражданской и уголовной ответственности за работу с документами [3, С.60-61].

ЛНА относят к разряду организационно-правовых документов, так как они устанавливают порядок организации и условия труда для всех работников, а заключённые в них нормы обязательны для исполнения всеми участниками производственного процесса. При правильной же организации совместной деятельности возможно достичь значительного превышения простого сложения возможностей отдельных участников коллективного процесса – эффекта синергии, что позволяет говорить о синергетическом аспекте документально-правового сопровождения.

Так как локальные нормативные акты закрепляют правила поведения между участниками совместного труда, характерные именно для данного работодателя, это означает, что они активно влияют на формирование организационной культуры. С другой стороны, необходимое наличие, юридически грамотное содержание и оформление локальных нормативных актов организации является частью правовой, а значит, и организационной культуры. Говоря же о тенденциях развития современного менеджмента, необходимо отметить, что «культура организации сейчас всё больше рассматривается как важный фактор прибыли и конкурентоспособности коммерческой организации, как фактор успеха, эффективности деятельности, а подчас и выживаемости некоммерческой организации».

Таким образом, создание правового режима, обеспечивающего эффективное управление организацией, является благородной задачей, способствующей процветанию общества.

Библиографический список

1. Теория управления [Текст]: учебник/ под общ. ред. А.Л. Гапоненко, А.П. Панкрухина - М.: Изд-во РАГС, 2004.- 558 с.
2. Хныкин, Г.В. Локальные нормативные акты: что нужно знать кадровику [Текст] / Г.В. Хныкин // Справочник кадровика. – М., 2007. - № 1. – С. 36-41.
3. Быкова, Т.А. Делопроизводство [Текст]: учебник / Т.А. Быкова, Л.М. Вялова, Л.В. Санкина; под общ. ред. Т.В. Кузнецовой. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: МЦФЭР, 2006. – 560 с.
4. Организационное поведение [Текст]: учебник для вузов; под ред. Г.Р. Латфуллина, О.Н. Громовой. – СПб.: Питер, 2007. – 432 с.
5. Трудовой кодекс Российской Федерации: с изм. и доп. на окт. 2006 г. [Текст] / Для кадровика: нормативные акты – М.: ЗАО «МЦФЭР», 2006.- № 9. - 144 с. - (Библиотека журнала «Справочник кадровика», 3-2002).