

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/diplomnaya-rabota/25601>

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Трудовое право

ВВЕДЕНИЕ 3

Глава 1. Законодательные и нормативно-правовые акты, регулирующие документирование трудовых отношений в Российской Федерации 5

1.1.Трудовой кодекс РФ как основной правовой акт, определяющий порядок документирования основных кадровых процедур 5

1.2 Федеральное законодательство в области документирования трудовых отношений 23

Глава 2. Нормативные и нормативно-методические документы, регламентирующие документирование трудовых отношений 30

2.1. Документирование прохождения государственной гражданской службы 30

2.2. Порядок оформления и ведения трудовых книжек 34

2.3.Порядок составления и оформления кадровых документов 39

Глава 3. Локальные нормативные акты, разрабатываемые кадровой службой 56

3.1. Положение о кадровой службе и должностные инструкции работников 56

3.2. Правила внутреннего трудового распорядка 60

3.3. Штатное расписание 61

3.4. Положение о защите персональных данных 63

3.5. Инструкция по кадровому делопроизводству 68

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 71

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 76

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность данного научного исследования состоит в том, что каждое предприятие современной экономической системы нуждается в эффективной организации труда своего персонала и документировании его движения в организации с целью достижение более высокой производительности труда и, соответственно, выпуска или продаж предприятия. Поэтому вопросы грамотной организации и документационного обеспечения трудовых ресурсов имеет большое значение.

Все эти задачи и направления своей деятельности предприятие может осуществить в том числе при помощи использования механизмов кадрового документирования и методов и технологий управления персоналом на предприятии.

Теоретическая значимость исследовательской работы заключается в раскрытии вопросов документирования кадровой деятельности с использованием нормативно-правовых актов РФ.

Практическая значимость работы связана с возможностью использования проанализированной информации о документировании кадровых данных на конкретном предприятии.

Данная тема является хорошо изученной в специальной литературе и достаточно разработанной в законодательной базе Российской Федерации. В процессе написания работы были проанализированы нормативно-правовые документы в области регламентации трудовых отношений (Конституция, Трудовой Кодекс РФ), оформления кадровой документации (Закон РФ от 25.10.1991 №1807-1 «О языках народов Российской Федерации», Федеральный Закон от 27.07.2005 №152-ФЗ «О персональных данных», Федеральный Закон от 6.12.2011 №402 «О бухгалтерском учете», Федеральный закон 22.10.2004 №125 «Об архивном деле»).

Таким образом, объектом данного исследования является документирование кадровой деятельности.

Предметом данной работы будет выступать система документации по движению кадров.

Цель научного исследования заключается в комплексном раскрытии и анализе процессов кадрового документирования.

В связи с этой целью ставятся следующие задачи:

□ описать нормативно-правовые акты в области трудовых отношений,

□ выявить основные направления и технологии деятельности руководства по управлению кадровым составом и его документированию

□ классифицировать основные организационные структуры и технологии и методы кадрового документирования.

В процессе написания работы были использованы такие методы научного исследования, как анализ, синтез, моделирование, прогнозирование, сравнение.

Работа состоит из трех основных частей, в которых рассматриваются основы кадрового документирования, нормативные и нормативно-методические документы, регламентирующие документирование трудовых отношений и работы кадровой службы.

Глава 1. Законодательные и нормативно-правовые акты, регулирующие документирование трудовых отношений в Российской Федерации

1.1. Трудовой кодекс РФ как основной правовой акт, определяющий порядок документирования основных кадровых процедур

Теория трудового права представляет собой совокупность правил, обязательных для исполнения сторонами отношений, возникших после заключения трудового договора, или в других случаях, имеющим трудовой характер.

Сегодня, в России, наряду с Конституцией РФ, имеющей высшую юридическую силу, действуют другие законодательные акты, способствующие урегулированию отношений между работодателем и наемным работником.

Сформирован комплекс правовых актов и норм, обязательных для применения в различных ситуациях, складывающихся в процессе трудовой деятельности.

Нормативная база в сфере труда определяет основные права и обязанности, как работодателя, так и рабочих, учитывая необходимость создания определенных условий для работы, соответствующих безопасности жизни и здоровью людей, с соблюдением гигиенических норм [37, с.32].

Поскольку трудовыми отношениями считаются после заключения трудового договора, можно с уверенностью сказать, что нормами трудового права руководствуются, начиная с приема работника на работу и до прекращения с ним договорных обязательств, то есть увольнением по любым причинам.

Хотя, в некоторых случаях, когда человек только желает трудоустроиться, но работодатель необоснованно отказывает ему, либо после увольнения, при возникших трудовых спорах, следует также применять нормы трудового права.

Основным законом, регулирующим трудовые отношения в России, является Трудовой кодекс, действующий с 2001 года с последними изменениями, вступившими в силу 01. 01. 2017 года.

Согласно ст. 1 ТК РФ, основная цель и задачи, которые ставит законодатель – это создание условий, регламентированных правовыми нормами для возможности достигнуть согласованных интересов между сторонами трудовых отношений по вопросам [1]:

1. организации и управления рабочим процессом;
2. трудоустройства у конкретного работодателя;
3. профессионального обучения;
4. ведения переговоров между представителями трудового коллектива и руководства предприятия при заключении коллективных договоров и других локальных документов;
5. участия профсоюзов, выражающих интересы трудящихся при установлении условий труда и контроле соблюдения норм закона со стороны работодателя;
6. привлечения к материальной и другим видам ответственности, предусмотренные законом в каждом конкретном случае с учетом тяжести последствий совершенного проступка или нарушения норм закона;
7. разрешения трудовых конфликтных ситуаций;
8. обязательного страхования работников.

Рассмотрим содержание основных статей Трудового Кодекса РФ, связанных с кадровым документированием.

Ст. 15 указывает на возникновение трудовых отношений между работодателем и работником в результате заключения трудового договора.

Ст. 56 описывает трудовой договор как соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель предоставляет работнику работу, обеспечивает условия труда, своевременно

выплачивает заработную плату, а работник выполняет определенную трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя.

Ст. 17 предполагает, что трудовые отношения на основании трудового договора в результате избрания на должность возникают, если избрание на должность предполагает выполнение работником определенной трудовой функции.

Ст. 40 регулируются коллективные договора - правовые акты, регулирующие социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

При приеме на работу для работника составляется трудовая книжка.

Ст. 66 описывает, что трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

Ст. 68 регламентирует, что прием на работу основан на издании соответствующего Приказа компании, содержание которого отражается также через трудовой договор. Более подробно это будет рассмотрено в пункте 1.1.1.

Ст. 72 регламентирует процессы перевода на другую работу работника. Более подробно это будет рассмотрено в пункте 1.1.2.

Ст. 77 раскрывает общие основания для прекращения трудового договора, заключенного между сторонами. Более подробно это будет рассмотрено в пункте 1.1.7.

Ст. 106 регламентирует время труда и отдыха работников. Ст. 114 регламентирует порядок предоставления отпусков. Более подробно это будет рассмотрено в пункте 1.1.3.

Ст. 166 раскрывает цель и порядок предоставления работнику командировки. Более подробно это будет рассмотрено в пункте 1.1.4.

Ст. 192 регламентирует порядок внесения дисциплинарных взысканий. Более подробно это будет рассмотрено в пункте 1.1.6.

Наконец, ст. 191 раскрывает сущность поощрения труда работников. Более подробно это будет рассмотрено в пункте 1.1.5.

Понятно, что трудовые нормы действуют для всех лиц, состоящих в трудовых отношениях, вне зависимости от пола, возраста, занимаемой должности.

Важным условием трудовых отношений является заключение письменного договора, оговаривающего основные права и обязанности субъектов.

Возможно заключение трудовых договоров с физическими лицами, не зарегистрированными как индивидуальные предприниматели.

При этом возникшие спорные ситуации по гражданским договорам не могут решаться с применением трудового законодательства, если только решением суда не будет признано, что фактически договор носит трудовой характер.

Для урегулирования вопросов, связанных с выполнением служебных и должностных обязанностей отдельных категорий служащих (государственных, военных), работников правоохранительных, судебных органов и других, применяют уставы, положения, нормы, принятые федеральными законами, основанными на основных принципах Конституции РФ.

Все действующие в России законодательные акты и другие правовые документы, касающиеся сферы трудовой деятельности можно разделить на:

1. общие нормы – распространяющиеся на всех участников трудовых отношений;
2. особенные – которые затрагивают определенные моменты, возникающие при трудовых отношениях (например, предоставление ежегодного отпуска).

Еще одна квалификация делит правовые нормы на [14, с.76]:

1. категорические нормы, – по степени определенности которые невозможно оспорить (например, обязанность работника своевременно и в полном объеме выплатить заработную плату);
2. диспозитивные – дающие право выбора на усмотрение работника или работодателя (например, за допущенное нарушение дисциплины, работодатель имеет право, но не обязан привлечь работника к ответственности и наложить взыскание).

Общие принципы применения законодательных актов, касающихся вопросов трудовых отношений:

1. при решении вопросов, непосредственно связанных с трудовыми отношениями;
2. регламентируют порядок взаимоотношений между сторонами трудовых правоотношений в любых ситуациях;
3. для обеспечения благоприятных условий трудовой деятельности;

4. для возможности получения работником положенных гарантий и социальных льгот для отдельных категорий лиц (например, женщинам, имеющим детей до трехлетнего возраста или трудящимся инвалидам);
5. для обеспечения прав работников создавать профессиональные организации с целью защиты своих интересов, или принимать участие в уже действующих представительных рабочих органах;
6. для исключения дискриминации в любых вопросах, так же как и недопущение оскорбления чести и достоинства работающего человека;
7. для определения прав и обязанностей работодателя и наемных рабочих;
8. для возможности установления социального равноправия и взаимодействия при решении различных вопросов.

Нормы, определяющие порядок урегулирования отношений между сторонами, заключившими трудовой договор разрабатываются на основе принципов, принятых международным правом и закрепленным в Конституции РФ.

Любая из правовых норм обязательна к применению.

Действие таких норм прекращается обычно принятием новых законодательных актов.

Правовые нормы, определяющие основы правил поведения работников и работодателя, их права и обязанности приняты [45]:

1. Трудовым кодексом РФ;
2. Указами Президента РФ;
3. Постановлениями Правительства;
4. федеральными законами;
5. законодательными актами ведомственного значения, принятыми Министерствами;
6. нормативными правовыми актами, изданными местными органами самоуправления и действующими в конкретных субъектах страны.

Название локальные нормативные акты говорит само за себя. Их действие распространяется в пределах конкретного предприятия (организации).

Статьей 8 ТК РФ, предусмотрено, что в компетенции работодателя принимать локальные акты, определяющие нормы трудовых отношений, в соответствии с действующим трудовым законодательством и другими правовыми нормами, содержащими нормы трудового права.

Физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями, в частном порядке заключившие трудовой договор для выполнения определенного объема работ не имеют таких полномочий.

При наличии профсоюзного органа, в случаях, определенных законом, принимаемые локальные нормы должны быть согласованы с учетом интересов рабочего коллектива.

Нормы локальных документов призваны конкретизировать урегулирование правовых отношений, применительно к специфике производства каждого предприятия и не могут ухудшать положения, установленные ТК РФ и другими правовыми актами.

К локальным документам относят [11, с.113]:

- коллективные договора;
- положения;
- соглашения;
- трудовые договора;
- и прочую документацию, действующую в учреждении.

Правовые и локальные нормативные акты бывают:

1. оперативные – имеющие полномочия отменить или внести изменения в действующие законодательные нормы;
2. дефинитивные – дающие разъяснения понятий, применяемых в области трудовых отношений;
3. декларативные – имеющие более существенное значение и устанавливающие основополагающие принципы, на которых базируется законодательство, распространяющееся на сферу действия трудового права, например принципы, закрепленные Конституцией о праве самоопределения каждого человека в выборе профессии и рода трудовой деятельности.

Основа правовых норм, действующих в Российской Федерации – использование международных стандартов урегулирования труда граждан.

Базовыми принципами в издании правовых нормативов принимаются соглашения, определяющие права и свободы трудящихся.

Трудовое законодательство РФ соблюдает изложенные в Декларации МОТ нормы:

- принципы, не позволяющие использовать принудительный труд;
- недопустимо детей заставлять работать;
- запрет на дискриминацию граждан.

Ст. 2 ТК РФ дает прямую ссылку на принципы правового урегулирования трудовых отношений исходя из норм международного права.

На основании ст. 10 ТК РФ, признанные обществом нормы международных договоров и основополагающих норм международного права, являются неотъемлемой составной частью Российского законодательства [1]. В случае имеющих отличий в правовых актах, касающихся норм трудовых отношений от международного договора, должны применяться нормы, принятые международным договором.

Специальные нормы, применяемые в законодательных трудовых актах

Ст. 251 ТК РФ предусматривает ограничение применения установленных норм к отдельным категориям работников.

Специально разработанные нормы, определяющие трудовые отношения, разработаны и утверждены:

- для лиц, выполняющих свои обязанности во вредных и опасных для здоровья условиях труда либо в суровых климатических условиях;
- для женщин, имеющих малолетних детей или ребенка, признанного инвалидом;
- для работников, которым не исполнилось восемнадцать лет;
- для работающих инвалидов;
- для сезонных работников;
- и прочих.

Специальные нормативные акты подразделяют на три вида:

1. нормы – льготы, дающие дополнительные привилегии к гарантированным правам (например, дополнительные дни отдыха);
2. нормы – изъятия, ограничивающие отдельные категории в применении общепринятых норм (например, нельзя уволить беременную сотрудницу по инициативе работодателя);
3. нормы – приспособления, то есть применение общих норм к специфическим особенностям рода занятия (например, возможность уволить работника, занимающегося педагогической деятельностью за совершение поступка, недопустимого с точки зрения морали).

В зависимости от сути допущенного нарушения норм, установленных трудовым законодательством или действующих локальных правовых актов и их последствий, стороны трудовых нарушений могут быть привлечены:

1. к дисциплинарному наказанию, вплоть до увольнения

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Трудовой Кодекс РФ
2. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.04.11 №342н «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда»
3. Фищенко К. С. Оценка эффективности работы персонала// Актуальные вопросы экономики и управления: материалы междунар. науч. конф. (г. Москва, апрель 2011 г.). Т. II. — М.: РИОР, 2011. — 70 с.
4. Веснин, В. Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник / В. Р. Веснин. – М.: Проспект, 2010. – 688 с.
5. Генкин, Б. М. Экономика и социология труда. Учебник для вузов / Б. М. Генкин. – 2-е изд, испр. и доп. – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА-М, 2012. – 412 с.
6. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом: Учебник / А. Я. Кибанов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 447 с.
7. Вишнякова Н. Аттестация рабочих мест// Журнал «Кадровое дело», № 8 июль 2008
8. Адамчук В.В. Организация и нормирование труда. Учебное пособие. – М. : Проспект, 2013. – 433 с.
9. Громов М.Н. Научная организация, нормирование и оплата труда на сельскохозяйственных предприятиях. Учебное пособие, 2005. – 301 с.
10. Зудина Л.А. Организация управленческого труда. Учебное пособие, 2004г. – 546 с.
11. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. – М.: ИНФА-М, 2011г. – 200 с.
12. Кутепова К.В., Побединский Г.В. Научная организация труда и нормирование труда. Учебник для ВУЗов. – 2004. – 355 с.
13. Очакова А.И. Научная организация и нормирование труда на предприятиях. Учебник М.: Радио и связь,

2001. – 209 с.

14. Пашуто В.П. Организация и нормирование труда на предприятии. – М.: Спектр, - 2011. – 312 с.

15. Пушкин П.С., Овчинников С.И. Научная организация труда и техническое нормирование. - М., 2001. – 143 с.

16. Рофе А.И. Научная организация труда. М.: Юнидата, 2005. – 399 с.

17. Смирнов Е.Л. Справочное пособие – 3-е изд., доп. «Экономика», 2001.

18. Шипунов В.Г., Кишкель Е.Н. Основы управленческой деятельности, учебник, 2 издание, переработанное и дополненное. – 2000. – 504 с.

19. Справочник. Методика определения экономической эффективности мероприятий, 3-е изд., 2003.

20. Радченко Л.А. Организация производства на предприятиях общественного питания. Учебник. - Ростов н/Д: Феникс, 2012. - 352 с.

21. Калинина В. М. Технология оснащения и охрана труда в предприятиях общественного питания. – М.: Мастерство 2001. – 188 с.

22. Егоршин А.П. Организация труда персонала: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 320 с.

23. Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента. — М.: Контроллинг, 1991. — 104 с.

24. Ленин В. И. Система Тейлора — порабощение человека машиной // Полн. собр. соч., 5-е изд., т. 24.

25. Бычин Е.Б. Нормирование труда. – М.: Рос. экон. акад., 2000. – 344 с.

26. Нечаев Е.И. Организация производства и предпринимательской деятельности. – Краснодар: КубГАУ, 2007. – 266 с.

27. Волгин, В.В. Индивидуальный предприниматель. Предупреждение проблем с персоналом / В.В. Волгин. - М.: ООО «Издательство АСТ»: ООО «Издательство Астрель», 2003. - 191 с.

28. Генкин, Б.М. Основы организации труда: учебное пособие / Б.М. Генкин, В.М. Свистунов. - М.: Норма, 2008. - 400 с.

29. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих. Выпуск 1. - М.: «Издательство ПРИОР», 2002. - 176 с.

30. Комментарии к Трудовому кодексу Российской Федерации / под общей редакцией Ю.Л. Фадеев. - М.: Экспо, 2008. - 640 с.

31. Пашуто, В.П. Практикум по организации, нормированию и оплате труда на предприятии: учебное пособие / В.П. Пашуто. - М.: КНОРУС, 2007. - 240 с.

32. Саркисян, Г.А. Оплата и организация труда: правовые и экономические вопросы: пособие. - Г.А. Саркисян, Л.В. Щур-Труханович. - М.: Изд-во «Финпресс», 2006. - 160 с.

33. Экономика и социология труда: учебник / под общей редакцией д. э. н., проф. Р.Г. Мумладзе; Р.Г. Мумладзе, Г.Н. Гужина. - 3-е изд., стр.-М.: КНОРУС, 2008. - 328 с.

34. Радченко Л.А. Организация производства на предприятиях. Учебник. - Ростов н/Д: Феникс, 2006. - 352 с.

35. Складская В.А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии. – М.: Дашков и К, 2012. – 340 с.

36. Тихомирова Т.П. Организация и нормирование труда, 2008. – 185 с. Электронная библиотека <http://window.edu.ru/resource/586/75586>

37. Савельева Е.А. Регламентация и нормирование труда. – М.: МАРТИТ, 2012. – 69 с.

38. Бухалков М.И. Нормирование труда. – М.: ИНФРА, 2010. – 424 с.

39. Ивановская Л.В. Организация труда персонала. – М.: Проспект, 2012. – 64 с.

40. Кибанов А.А. Социология труда. – М.: ИНФРА, 2010. – 584 с.

41. Свистунов В.М. Организация, нормирование, регламентация труда персонала. – М.: Проспект, 2013. - 65 с.

42. Рофе И.А. Экономика труда. – М.: Кнорус, 2013. – 224 с.

43. Рофе А.И. Организация и нормирование труда. – М.: Кнорус, 2010. – 336 с.

44. <http://www.refa.de/home> - институт менеджмента, инноваций и бизнес – анализа

45. <http://www.rosmintrud.ru/> - министерство труда РФ

46. <http://www.pravo.gov.ru/> - интернет-портал правовой информации

47. <http://www.niitruda.ru/> - НИИ труда

48. <http://eactt.ru/> - аналитический центр по труду

49. <http://laboureconomics.ru/> - экономика труда

50. <http://www.jobgrade.ru/> - все об организации труда в компании

51. <http://abc.informbureau.com/> - экономический словарь

52. <http://www.vevivi.ru> - информационно-образовательный портал

- 53. <http://www.jobgrade.ru> – статьи об организации труда на предприятии
- 54. <http://www.ilo.org> – международная организация труда
- 55. <http://www.inventech.ru> – библиотека по менеджменту
- 56. <http://www.ilo.org> – международная организация труда
- 57. <http://consulting.1c.ru> – управление предприятием
- 58. <http://ekonomic.narod.ru/> - организация труда и заработной платы
- <http://investobserver.info> –институт управления бизнесом

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/diplomnaya-rabota/25601>