

## ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

## LEGAL REGULATION OF PERSONNEL MANAGEMENT

Галкіна Н.М., к.ю.н., доцентка,  
доцентка кафедри трудового права

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

Метою цієї статті є дослідження нормативно-правових актів, що регулюють кадрові питання, включаючи локальну нормотворчість, для з'ясування недоліків у чинному законодавстві та напрацювання рекомендацій щодо внесення змін.

Сучасні реалії суспільного життя диктують перегляд взаємовідносин у сфері роботодавця-персоналу, що зумовлено карантинними заходами, оголошенням воєнного стану в Україні тощо. І завдання роботодавця як керівника процесу праці – йти в ногу з часом, у локальних актах підприємства передбачати процедурні аспекти дій на випадок карантину чи воєнного стану.

Правове забезпечення системи управління персоналом включає: 1) розробку проектів локальних актів установи; 2) підготовку пропозицій щодо зміни чинних чи скасування застарілих і таких, що фактично втратили силу, нормативних актів, виданих в організації з кадрових питань; 3) правову експертизу нормативних актів, розроблених в системі управління персоналом (вивчення юристом документів на предмет виявлення положень, що порушують вимоги законодавства, погіршують становище персоналу, допускають неоднозначність тлумачення); 4) організацію систематичного обліку і зберігання актів; 5) інформування працівників про норми чинного законодавства про працю у сфері управління персоналом; 6) дотримання і застосування норм чинного законодавства у сфері праці, трудових відносин; 7) роз'яснення положень чинного законодавства і порядку його застосування; 8) захист прав роботодавця та працівників.

Юридичні акти у сфері кадрового менеджменту можна класифікувати за сферою дії та за видом суспільних відносин, що вони регулюють.

Запропоновано на підприємствах розробити локальний акт під назвою Порядок дій у разі виявлення у працівників захворювання на COVID-19. Передбачено зміст цього акта.

**Ключові слова:** кадровий менеджмент, управління персоналом, карантин, корона вірус, воєнний стан, правове регулювання, локальні акти.

The purpose of this article is to study the legal acts that regulate personnel issues, including local rule-making, to identify shortcomings in current legislation and to develop recommendations for change.

Modern realities of public life dictate the revision of the relationship in the field of employer-staff, due to quarantine measures, martial law in Ukraine and so on. And the task of the employer as the head of the labor process – to keep up with the times, in the local acts of the company to provide procedural aspects of action in case of quarantine or martial law.

Legal support of the personnel management system includes: 1) development of drafts of local acts of the institution; 2) preparation of proposals to change the current or repeal obsolete and those that have actually expired, regulations issued by the organization on personnel issues; 3) legal examination of regulations developed in the personnel management system (lawyer's study of documents to identify provisions that violate the law, worsen the situation of staff, allow for ambiguity of interpretation); 4) organization of systematic accounting and storage of acts; 5) informing employees about the norms of current labor legislation in the field of personnel management; 6) compliance with and application of current legislation in the field of labor, labor relations; 7) clarification of the provisions of current legislation and the procedure for its application; 8) protection of the rights of employers and employees.

Legal acts in the field of personnel management can be classified according to the scope and type of public relations that they regulate.

It is proposed to develop a local act at the enterprises called the Procedure for action in case of detection of COVID-19 disease in employees. The content of this act is provided.

**Key words:** personnel management, personnel management, quarantine, crown virus, martial law, legal regulation, local acts.

Сучасний етап функціонування підприємства характеризується високим рівнем динамічності його зовнішнього та внутрішнього середовища. Постійні зміни в системі управління підприємством мають стратегічний напрям та вимагають інновацій. Такі зміни викликані глобалізацією економіки, посиленням безробіття, орієнтацією на високі прибутки власників, швидкими й безперервними організаційними та технологічними перетвореннями, охоплюють не лише бізнес загалом, але й організацію кадрової роботи на сучасних підприємствах. Тому кадровий менеджмент набуває особливого значення, оскільки підприємства, де працюватиме висококваліфікований персонал, що має інноваційний потенціал і здатний швидко освоювати нову техніку, розробляти нові системи виробництва тощо, матимуть значні конкурентні переваги [1, с. 233].

Реалії суспільного життя диктують переформатування взаємовідносин у сфері роботодавця-персоналу, що зумовлено карантинними заходами, оголошенням воєнного стану на теренах України тощо. І завдання роботодавця, як керівника процесу праці, зробити все від нього залежне, щоб у площині українського законодавчого поля утримати персонал, створити останньому безпечні і нешкідливі умови праці.

**Мета** цієї наукової статті полягає в аналізі нормативно-правових актів, що регламентують кадрові питання, вклю-

чаючи локальну нормотворчість, для з'ясування недоліків у чинному законодавстві та напрацювання рекомендацій щодо внесення змін.

**Виклад основного матеріалу.** Успіх в діяльності будь-якої установи в більшій частині залежить від виваженого, конструктивного управління персоналом. Підраховано, що в середньому керівник 80 % свого часу витрачає на організацію кадрового менеджменту. Навчений і талановитий персонал є найбільш цінним ресурсом установи, управління яким стає стратегічною задачею роботодавця. Розвиток персоналу перетворюється у статтю інвестицій, а не витрат, як це було за радянських часів.

Зміни, що відбуваються в Україні, комплексне реформування правоохоронних органів, судова реформа, реформа державної служби, імплементація стандартів ЄС до національного законодавства потребують від роботодавця у широкому сенсі змін у стратегії та тактиці управління і всією системою кадрів, і кожним окремо взятим структурним підрозділом підприємства, установи, організації.

Недосконале, поверхневе знання правових аспектів регламентації відносин у сфері управління персоналом стає головною причиною конфліктів між роботодавцями і працівниками у сучасних умовах на українських підприємствах, в установах, організаціях.

На будь-якому підприємстві, в установі, організації повинна формуватися стійка, виважена, усталена система

правової поведінки всіх учасників трудових відносин, їх взаємодії один з одним в процесі роботи, а також з приходу виникнення, зміни та припинення цих відносин, розподілу матеріальних благ тощо. Без правового опосередкування неможливо забезпечити необхідні субординацію і координацію у взаєминах між роботодавцями і працівниками.

Правове забезпечення системи управління персоналом включає: 1) розробку проектів локальних актів установи; 2) підготовку пропозицій щодо зміни чинних чи скасування застарілих і таких, що фактично втратили силу, нормативних актів, виданих в організації з кадрових питань; 3) правову експертизу нормативних актів, розроблених в системі управління персоналом (вивчення юристом документів на предмет виявлення положень, що порушують вимоги законодавства, погіршують становище персоналу, допускають неоднозначність тлумачення); 4) організацію систематичного обліку і зберігання актів; 5) інформування працівників про норми чинного законодавства про працю у сфері управління персоналом; 6) дотримання і застосування норм чинного законодавства у сфері праці, трудових відносин; 7) роз'яснення положень чинного законодавства і порядку його застосування; 8) захист прав роботодавця та працівників.

До нормативно-правової бази управління персоналом відносять сукупність нормативно-правових актів централізованого чи локального характеру, а також документів, що створюють нормативно-методичне забезпечення функціонування управління персоналом як системи [2, с. 42].

Юридичні акти у сфері кадрового менеджменту можна класифікувати за сферою дії на: 1) централізовані акти (Кодекс законів про працю України [3]; Закони України «Про колективні договори і угоди» [4], «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [5], «Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності» [6], «Про зайнятість населення» [7] тощо; підзаконні нормативно-правові акти); 2) акти локального регулювання (колективний договір, Правила внутрішнього трудового розпорядку, накази роботодавця з кадрових питань, Положення про персонал, Положення про структурні підрозділи, посадова інструкція тощо).

За відом суспільних відносин, що вони регулюють, юридичні акти у сфері кадрового менеджменту можна класифікувати на: 1) відносини щодо добору та розстановки кадрів; 2) відносини щодо координації роботи; 3) трудові (службові) відносини; 4) відносини у сфері соціального захисту; 5) відносини щодо розгляду трудових спорів тощо.

Співробітники відділу кадрів щодня використовують у кадровій практиці зазначені та інші нормативно-правові акти, даючи лад таким кадровим процедурам, як переведення чи переміщення працівників, зміна істотних умов праці, оформлення сумісництва (суміщення), відсторонення працівника від роботи, увільнення від роботи, оформлення відряджень, проведення атестації персоналу, оформлення притягнення до дисциплінарної (матеріальної) відповідальності, підвищення кваліфікації тощо.

На сторінках цієї наукової публікації хотілося б окремо зупинитися на обговоренні проблемних питань локальної нормотворчості за умов коронавірусних реалій та військового стану, оскільки ці питання гостро обговорюються роботодавцем та співробітниками служб управління персоналом, і єдності в алгоритмі дій цих суб'єктів у сфері управління персоналом не завжди вдається досягти, попри появу публікацій представників наукової спільноти з цієї проблематики, роз'яснень профільних міністерств тощо.

Жоден нормативно-правовий акт не визначає порядку дій роботодавця, якщо працівник захворів на COVID-19. Керівник підприємства також не зобов'язаний затверджувати локальний нормативний акт, який унормовує порядок дій працівників у цьому випадку. Але є обов'язок для тих,

хто контактував із хворим, – вони підлягають самоізоляції (пп. 1 п. 20 постанови Кабінету Міністрів України «Про встановлення карантину та запровадження посилених протиепідемічних заходів на території із значним поширенням гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2» від 22.07.2020 р. № 641) [8]. Аналогічне твердження можемо зробити і з аналізу ст. 22 Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб» від 06.04.2000 р. № 1645-III [9].

Отже, для керівника підприємства важлива оперативна реакція на факт захворювання працівника, взаємодія структурних підрозділів. Від злагодженості працівників залежить мінімізація подальшого поширення інфекції.

Тому дуже важливо, щоб кожен знав як діяти у випадку своєї хвороби або хвороби підлеглого на COVID-19; яких додаткових заходів ужити, щоб зупинити поширення інфекції на підприємстві.

Пропонуємо в межах підприємства, установи, організації розробити локальний акт під узагальнюючою назвою Порядок дій у разі виявлення у працівників захворювання на COVID-19 (далі – Порядок), затвердити його наказом роботодавця, ознайомити персонал під підпис з цим актом.

Зокрема, у тексті Порядку доцільно передбачити, що працівник, у якого є симптоми ГРВІ або позитивний тест на COVID-19, повідомляє про це негайно керівника підрозділу. Керівник підрозділу, що отримав інформацію про хворобу працівника, з'ясовує, з ким працівник контактував за останні 14 днів, чи перебували вони в захисних масках під час контакту, та складає Акт про випадок захворювання. Щоб забезпечити оперативне реагування на ситуацію, керівник підрозділу надсилає акт електронною поштою та додатково інформує телефоном заступника директора, начальника відділу кадрів, завідувача господарством [10]. Завідувач господарством забезпечує додаткову дезінфекцію службових та виробничих приміщень підприємства. Відділ кадрів інформує працівників, що контактували із хворим без засобів індивідуального захисту, про необхідність самоізоляції. Відділ кадрів з'ясовує, чи є можливість для дистанційної (надомної) роботи, для працівників, що контактували із хворим і мають перебувати в самоізоляції, готує наказ про запровадження такого режиму роботи для працівників, які можуть працювати дистанційно. Працівникам, робота яких неможлива в дистанційному (надомному) режимі, відділ кадрів роз'яснює особливості отримання листка непрацездатності з оплатою у розмірі 50% середньої заробітної плати незалежно від страхового стажу, або вирішує питання оформлення відсутності в індивідуальному порядку відповідно до КЗпП.

Ще одне актуальне кадрове питання за умов карантину і запровадженого воєнного стану, чи можна допускати до роботи невакцинованих працівників. Наказом МОЗ «Про зупинення дії наказу Міністерства охорони здоров'я України від 04.10.2021 р. № 2153» від 25.02.2022 р. № 380 [11], зареєстрований в Мін'юсті 26.02.2022 р. за № 256/37592 (далі – Наказ № 380). Наказ № 380 набрав чинності з дня його офіційного опублікування. Отже, з 1 березня 2022 р. роботодавець може допускати до роботи невакцинованих працівників. Підстава для допуску працівника до роботи – Наказ № 380.

Період, на який роботодавець зможе допустити до роботи невакцинованих працівників, визначають два документи: 1) наказ МОЗ від 04.10.2021 р. № 2153 «Про затвердження Переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним щепленням» [12]. Керівники підприємств, вказаних у документі, мають відсторонити від роботи без збереження зарплати працівників, які не вакцинувалися проти COVID-19 на період дії карантину, встановленого КМУ. Наразі цей термін – 31 травня 2022 року; 2) наказ № 380. Цей документ зупиняє дію наказу МОЗ від 04.10.2021 № 2153 до завершення воєнного стану в Україні.

Отже, якщо воєнний стан в Україні скасують до закінчення карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України, невакцинованих працівників доведеться знову відсторонити від роботи.

**Висновки.** На теренах нашої держави розроблено чимало нормативно-правових актів, які регулюють питання кадрового менеджменту. Ці акти можна традиційно класифікувати за сферою дії на централізовані та локальні, а також запропоновано авторську класифікацію

нормативно-правових актів у сфері кадрового менеджменту за таким критерієм, як вид суспільних відносин. На сторінках цієї наукової публікації авторкою підвищену вагу приділено окремим кадровим питанням, що можуть бути відображені в локальних актах. Зокрема, запропоновано рекомендувати роботодавцям розробити Порядок дій у разі виявлення у працівників захворювання на COVID-19 та окреслено потенційне наповнення цього локального акта.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Дончак Л.Г. Удосконалення кадрового менеджменту на підприємстві. *Економіка і суспільство*. 2018. № 17. С. 233–239.
2. Никифорова В.Г. Управління персоналом : навчальний посібник. Одеса : Атлант, 2013. 275 с.
3. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 25.05.2022).
4. Про колективні договори у угоди : Закон України від 01.07.1993 р. № 3356-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text> (дата звернення: 25.05.2022).
5. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03. 1998 р. № 137/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 25.05.2022).
6. Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999 р. № 1045-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text> (дата звернення: 25.05.2022).
7. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 25.05.2022).
8. Про встановлення карантину та запровадження посилених протиепідемічних заходів на території із значним поширенням гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2 : Постанова КМУ від 22.07.2020 р. № 641. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/641-2020-%D0%BF#Text> (дата звернення: 25.05.2022).
9. Про захист населення від інфекційних хвороб : Закон України від 06.04.2000 р. № 1645-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1645-14#Text> (дата звернення: 25.05.2022).
10. Догадіна О. Наказ про затвердження порядку дій на підприємстві, якщо працівник захворів на COVID-19. *Кадровик-01*. 2020. № 11. URL: <https://ekadrovik.mcfr.ua/851284>.
11. Про зупинення дії наказу Міністерства охорони здоров'я України від 04.10.2021 р. № 2153 : Наказ МОЗ від 25.02.2022 р. № 380. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0256-22#Text> (дата звернення: 25.05.2022).
12. Про затвердження Переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним щепленням : Наказ МОЗ від 04.10.2021 р. № 2153. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1306-21#Text> (дата звернення: 25.05.2022).