

УДК 331

***ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНОВ ВЛАСТИ В
СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ***

Кожевникова Д.А.¹

студентка, гр. ГМУ-23-1б

Пермский национальный исследовательский

политехнический университет,

Пермь, Россия

Аннотация: в данной статье рассмотрены теоретические основы, связанные с управлением органов власти в сфере трудовых ресурсов, проанализированы нормативно-правовые акты государственного и муниципального управления трудовыми ресурсами с учетом полномочий органов власти. Проведен мониторинг распределения полномочий органов государственной власти и органов МСУ в сфере управления трудовыми ресурсами. Выявлены особенности управления трудовыми ресурсами.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, органы власти, полномочия органов власти, государственное и муниципальное управление, нормативное законодательство.

***THEORETICAL AND LEGAL BASES OF INTERACTION BETWEEN STATE
AND MUNICIPAL AUTHORITIES IN THE FIELD OF HUMAN RESOURCES
MANAGEMENT***

¹ Научный руководитель - *Леонтьева С.М.*, старший преподаватель, Кафедра «Экономика и финансы», Пермский национальный исследовательский политехнический университет, Пермь, Россия

Leontyeva S.M., Perm National Research polytechnical University, Perm, Russia

Kozhevnikova D.A.

student, gr. GMU-23-1b

Perm National Research polytechnical University,

Perm, Russia

Annotation: this article examines the theoretical foundations related to the management of authorities in the field of human resources, analyzes the regulatory framework of state and municipal management of human resources, taking into account the powers of authorities. The monitoring of the distribution of powers of public authorities and local self-government bodies in the field of human resources management. The peculiarities of human resource management are revealed.

Keywords: human resources, authorities, powers of authorities, state and municipal administration, regulatory legislation.

В настоящее время трудовые ресурсы – наиболее важная и ценная часть производительных сил государства и общества в целом. Эффективность труда зависит напрямую от количества рабочей силы, уровня квалификации работников, а также их использования и рационального распределения, что серьезно влияет на темпы прироста созданной продукции и объема товаров или услуг предприятия с учетом резонного использования и распределения поступающих денежных средств. Достаточная обеспеченность организаций необходимыми трудовыми ресурсами, их рациональное использование, эффективное управление, высокий уровень производительности труда имеют большое значение, как для экстенсивного производства, так и для интенсивного пути их развития.

Обеспеченность различных форм организаций трудовыми ресурсами и эффективность управления предприятиями напрямую зависят от объема и своевременности выполнения заданных работ, эффективности использования

Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

технического оборудования и, как результат, объем производства товаров или услуг, их себестоимость, увеличение дохода и ряда других важных социально-экономических показателей. Экономический потенциал Российской Федерации, ее национальное богатство, уровень благосостояния регионов с учетом качественных и количественных показателей развития государства и качество жизни населения определяются в основном уровнем человеческого потенциала и состоянием трудовых ресурсов страны.

На современном этапе развития региональной экономики одним из важнейших факторов деятельности является система управления человеческими ресурсами, т.е. совокупность мероприятий, направленных на наилучшее использование работников компании для достижения целей, которые являются взаимовыгодными для сотрудника и предприятия в целом.

Значимые показатели в социальной и трудовой сферах касаются обеспечения занятости большинства населения, повышения производительной работы труда в организациях, а также обеспечение рабочих мест благоприятными условиями труда и заработной платы, чтобы достичь качественного экономического роста и достаточного уровня жизни персонала [1, 5].

Под понятием «трудовые ресурсы» понимается часть населения страны, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для работы в национальной экономике [2].

К такому населению в Российской Федерации относят мужчин от 16-59 лет и женщин от 16-54 лет, за исключением безработных инвалидов войны и труда 1 и 2 групп и безработных трудоспособного возраста, получающих пособия по старости-пенсии по возрасту на льготных условиях (мужчины 50-59 лет, женщины 45-54 года).

Основой для формирования численности и состава трудовых ресурсов является население, их численность, состав по возрасту и полу, общеобразовательные и профессиональные уровни [4]. Необходимо показать Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

различие между реальными трудовыми ресурсами и потенциальными трудовыми ресурсами. Состав трудовых ресурсов изображен на рисунке 1.



Рис. 1 Состав трудовых ресурсов [составлено автором]

Далее рассмотрим управление в сфере трудовых ресурсов. Стоит отметить то, что данное управление регулируется на основе настоящих Национальных проектов РФ, которые демонстрируют действия или бездействия субъектов РФ, определяемые в таких государственных программах, как:

1. Программа «Социальная поддержка граждан»;
2. Программа «Содействие занятости населения»;
3. Программа «Доступная среда»;
4. Национальной проект «Производительность труда и поддержка занятости».

Определяя государственные программы, по которым формируется цель субъектов в управлении трудовыми ресурсами, стоит показать суть данных государственных программ (таблица 1).

Таблица 1 – Государственные программы и их направления [составлено авторами].

Государственные программы	Основные направления
«Социальная поддержка граждан» до 2030 года	Повышение уровня социального обеспечения граждан Увеличение мер социальной поддержки Рост благосостояния по принципу справедливости Рост социального обеспечения семей
«Содействие занятости населения» до 2030 года	Создание условий для формирования культуры безопасного труда Повышение эффективности мер по сохранению здоровья в процессе труда
«Доступная среда» до 2030 года	Формирование безбарьерной среды в РФ Повышение трудового доступа социальным категориям населения Повышение качества жизни инвалидам
«Производительность труда и поддержка занятости» до 2024 года	Рациональное создание производственных потоков Движение рационализаторства Выход на новые рынки «Российский экспортный центр» Внедрение цифровизации Вовлечение крупных и средних предприятий Обеспечение темпа роста ВВП Обеспечение темпа роста доходов населения не ниже инфляции

Таким образом, можно сказать о том, что в Российской Федерации создаются государственные программы, которые направлены на улучшение качества управления человеческими ресурсами, такие программы дают каждому субъекту возможность реализовывать их с целью повышения благосостояния региона и его статуса.

Несомненно, государственные и муниципальные органы власти участвуют как равноправные субъекты в регулировании сферы труда. Целью такого участия является согласование интересов работников и работодателей, а также государства по регулированию социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений. Объем компетенции ОМСУ в области трудового регулирования и управления трудовыми ресурсами и специфика ее реализации установлены в Федеральном законе от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» [7].

Так, можно выделить 3 группы вопросов, находящихся в ведении муниципальных образований: вопросы местного значения, отдельные государственные полномочия, переданные органам местного самоуправления федеральными законами или законами субъектов РФ, вопросы, не относящиеся к вопросам местного значения, право на решение которых предоставлено органам местного самоуправления.

В ТК РФ [6] распределены полномочия между органами власти по обеспечению участия органов социального партнерства в формировании и реализации государственной политики в сфере труда и занятости (таблица 2).

Таблица 2 – Анализ полномочий в сфере трудовых отношений ФОГВ и ОГВ субъектов РФ [составлено автором].

Полномочия ФОГВ	Полномочия ОГВ субъектов РФ
Основные направления государственной политики в сфере трудовых отношений.	Обеспечение условий для участия соответствующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений.
Основы правового регулирования трудовых отношений.	Реализация государственной политики в области охраны труда на территории субъекта.
Обеспечение уровня трудовых прав, свобод и гарантий.	Принятие НПА субъектов об охране труда.
Основы социального партнерства, коллективных переговоров.	Государственное управление охраной труда на территории субъекта.
Осуществление федерального государственного контроля за соблюдением трудового законодательства.	Участие в разработке и реализации федеральных целевых программ улучшения условий и охраны труда.
Определение видов дисциплинарных взысканий, условий материальной ответственности.	Разработка и осуществление мер по экономической заинтересованности работодателей в обеспечении безопасных условий труда и др.
Система государственной статистической отчетности по вопросам труда и охраны труда	
Порядок заключения, изменения и прекращения трудового договора и др.	

Проекты НПА, затрагивающих трудовые и социальные права работников, рассматриваются и принимаются федеральными органами исполнительной власти и местного самоуправления с учетом мнения профсоюзов. Инициатива принятия акта в сфере труда может исходить как от государственных органов, органов местного самоуправления, так и от партий или органов социального партнерства: профсоюзов, объединений работодателей, комиссии по Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

регулированию социально-трудовых отношений. Однако профсоюзы и объединения работодателей не обладают правом законодательной инициативы на федеральном уровне [3].

Анализ полномочий федеральных органов исполнительной власти и органов местного самоуправления в сфере трудовых отношений продемонстрирован на таблице 3.

Таблица 3 – Анализ полномочий в сфере трудовых отношений ФОИВ и ОМСУ [составлено авторами].

Полномочия ФОИВ	Полномочия ОМСУ
<p>Реализация на территории субъекта гос. политики в области охраны труда.</p> <p>Разработка государственных программ в субъектах по улучшению условий и охраны труда.</p> <p>Координация обучения по охране труда в субъектах.</p> <p>Осуществление в субъектах гос. экспертизы условий труда.</p> <p>Организация и мониторинг состояния условий и охраны труда у работодателей, осуществляющих деятельность на территории субъекта РФ.</p> <p>Исполнение иных полномочий в области охраны труда, не отнесенные к полномочиям ФОИВ, в соответствии с ТК РФ, и иными НПА.</p>	<p>Участие в регулировании трудовых отношений на МО с возможностью создания локальных НПА, регулирующих трудовые отношения.</p> <p>Контроль за соблюдением трудового законодательства на территории МО.</p> <p>Разработка муниципальных программ поддержки занятости на местном уровне.</p> <p>Проведение мероприятий по развитию рынка труда и обеспечение равных возможностей для категорий граждан.</p> <p>Выступление посредником при разрешении трудовых споров между участниками трудовых отношений на территории МО.</p> <p>Оказание поддержки образовательным учреждениям, проведение программ обучения, повышения квалификации на территории МО.</p>

Наделение органов местного самоуправления отдельными государственными полномочиями ФЗ или законами субъектов РФ должно осуществляться по правовым требованиям.

В соответствии со ст. 19 Федерального закона №131-ФЗ [7]:

- 1) Не допускается наделение полномочиями органов МСУ конкретными полномочиями государственных органов;
- 2) Допускается наделение полномочиями органов МСУ конкретными полномочиями на основе ФЗ и иных законов субъектов РФ, а именно административными полномочиями;

3) Финансирование осуществляется за счет субвенций государственными органами власти через региональные бюджеты;

Что касается полномочий органов МСУ в сфере труда, то им предоставлено право решать вопросы, не отнесенные к вопросам местного значения, и эти полномочия осуществляются за счет доходов местного бюджета. Порядок их осуществления регламентируется НПА органами МСУ.

Передача отдельных полномочий в области регулирования труда, определяющих сферу компетенции органов местного самоуправления, должна отвечать требованиям целесообразности и обоснованности. Но целесообразность передачи ряда полномочий в сфере труда органам МСУ в соответствии с ТК РФ и с законодательством субъектов РФ не всегда очевидна. Более того, такая передача создает неоправданную нагрузку на деятельность органов МСУ и так устанавливается приоритет исполнения государственной власти над решением важных местных проблем.

Таким образом, исходя из вышеперечисленных фактов, взаимодействие государственных и муниципальных органов власти в сфере управления трудовыми ресурсами является ключевым аспектом эффективного функционирования рынка труда и социальной политики.

Теоретические основы данного взаимодействия базируются на принципах децентрализации, координации и интеграции различных уровней власти, что позволяет учитывать интересы, как государства, так и общества в целом. Правовые нормы, которые регулируют эту сферу, способствуют созданию единой системы, в которой органы власти на разных уровнях могут эффективно обмениваться информацией, координировать действия и реализовывать совместные инициативы по обеспечению трудовой занятости, социальной защиты и профессионального развития граждан Российской Федерации.

Библиографический список:

1. Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

- Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями). [Электронный ресурс]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/ (дата обращения 23.11.2024).
2. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г. [Электронный ресурс]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/ (дата обращения 25.11.2024).
 3. Мугаева Е. В. Делегирование полномочий как способ управления производительностью труда персонала / Е. В. Мугаева // Вектор экономики. – 2022. – № 7(73).
 4. Приказ Росстата от 29 сентября 2017 года №647 «Об утверждении Методики расчета баланса трудовых ресурсов и оценки затрат труда» (с изменениями и дополнениями). [Электронный ресурс]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_279671/ (дата обращения 25.11.2024).
 5. Таратухина И. О. Основные особенности и направления оптимизации кадрового потенциала предприятия / И. О. Таратухина // Вектор экономики. – 2023. – № 10(88).
 6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года №197-ФЗ (ред. от 08.08.2024, с изм. от 22.11.2024). [Электронный ресурс]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения 24.11.2024).
 7. Федеральный закон от 06 октября 2003 года № 131 «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» с изменениями и дополнениями). [Электронный ресурс]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_44571/ (дата обращения 24.11.2024).

Оригинальность 79%