

УДК 34

Трудовой комплаенс в аспекте реализации концепции управления персоналом

Шестерякова Ирина Владимировна

Доктор юридических наук, доцент,
профессор кафедры трудового права и права социального обеспечения,
Московский государственный юридический университет
им. О.Е. Кутафина,
123242, Российская Федерация, Москва, ул. Садовая-Кудринская, 9;
e-mail: irinashesteryakova@mail.ru

Морозов Павел Евгеньевич

Доктор юридических наук, доцент,
профессор кафедры трудового права и права социального обеспечения,
Московский государственный юридический университет
им. О.Е. Кутафина,
123242, Российская Федерация, Москва, ул. Садовая-Кудринская, 9;
e-mail: pmorozov72@gmail.com

Исследование выполнено в рамках программы стратегического академического лидерства «Приоритет – 2030».

Аннотация

В конце XX века в российской правовой науке и практике правоприменения возникла новая тенденция, связанная с реализацией концепции управления персоналом, которая коренным образом отличалась от традиционных подходов в сфере трудового права. Примечательно, что данная концепция не нашла своего дальнейшего развития в теории трудового права и рассматривается как нечто от него изолированное, хотя и имеющее некоторые пересечения с трудовым законодательством. Вместе с тем в практике правоприменения эта концепция активно внедряется в деятельности работодателей, о чем свидетельствует большое количество локальных нормативных актов по вопросам управления персоналом. В связи с этим полагаем, что в настоящее время требуется более активное научное изучение этой концепции, особенно с точки зрения взаимосвязи с теорией трудового комплаенса.

Для цитирования в научных исследованиях

Шестерякова И.В., Морозов П.Е. Трудовой комплаенс в аспекте реализации концепции управления персоналом // Вопросы российского и международного права. 2025. Том 15. № 3А. С. 335-343.

Ключевые слова

Трудовой комплаенс, персонал, концепция, управление, трудовое право.

Введение

Идея трудового комплаенса, возникшая в последнее время, не определяется в качестве приоритетной в научных исследованиях по трудовому праву. Объясняется это обстоятельство, на наш взгляд, тем, что комплаенс как новое направление в праве пока рассматривается как нечто изолированное от классического трудового права. Более того, в локальных нормативных актах организаций достаточно редко выделяются нормы о трудовом комплаенсе, в лучшем случае есть некоторые положения, связанные с необходимостью соблюдения норм трудового законодательства.

Идея о трудовом комплаенсе сегодня не только обсуждается, но и внедряется в организациях. Сегодня функции по комплаенсу осуществляют либо специалисты отдела кадров, либо создаются специальные отделы внутреннего контроля.

Однако еще в 2018 году Рострудом [Письмо Роструда от 07.03.2018 № 837-ТЗ, 2018] проведен ряд мероприятий по внедрению системы добровольного внутреннего контроля (самоконтроля) работодателями соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (система внутреннего контроля). Роструд разъяснит также, что внутренний контроль (самоконтроль) соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, проводится ежегодно на основании локального нормативного акта работодателя, разработанного в соответствии с порядком проведения внутреннего контроля (самоконтроля) соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и принятого в соответствии с требованиями.

Однако с трудовым комплаенсом дело обстоит иначе. По нашему мнению, трудовой комплаенс – это профилактическая деятельность специализированных органов (должностных лиц) организации, направленная на предотвращение нарушения трудового законодательства, а также иных актов, содержащих нормы трудового права. Такая деятельность проводится не один раз в год, а постоянно, в организации и ее структурных подразделениях.

Ввиду данных обстоятельств можно констатировать наличие проблемы, сущность которой состоит в недостаточной взаимосвязи между концепциями управления персоналом и трудового комплаенса.

В законодательстве имеется легальное определение управления персоналом, под которым понимается совокупность следующих элементов [Приказ Минэкономки РФ от 01.10.1997 № 118, 1998]: разработка комплексной стратегии развития компании; поиск, отбор и оценка потенциальных кандидатов; организация системы повышения квалификации и обучения персонала; формирование системы карьерного роста; оптимизация численности работников; формирование политики оплаты труда и социальных гарантий.

Таким образом, трудовой комплаенс должен осуществляться непрерывно в этих сферах управления персоналом всей организации.

Основная часть

Проанализируем каждую сферу более детально на примере локальных нормативных актов отдельных организаций.

1. Разработка комплексной стратегии развития компании.

В данной области большинство юридических лиц имеют локальные нормативные акты по

кадровой политике, а следовательно, задача трудового комплаенса будет состоять в определении соответствия деятельности всех органов и работников этих организаций данным стратегиям.

Так, например, Политика управления персоналом публичного акционерного общества «ФосАгро» [Политика управления персоналом Публичного акционерного общества «ФосАгро», www] устанавливает, что реализация стратегии – это ответственность всех руководителей компании, которым оказывают поддержку специалисты кадровых служб, координирующие процессы управления персоналом.

Все внутренние документы, правила и процедуры, используемые компанией для осуществления стратегии управления персоналом, разрабатываются и применяются в строгом соответствии с законодательством. Они также учитывают принципы уважения прав человека, обеспечения равных возможностей и недопустимости дискриминации по каким-либо признакам.

Процесс реализации стратегии управления персоналом включает в себя четкое и своевременное предоставление информации и обмен данными между всеми участниками. Это происходит в рамках установленных правил и процедур, что позволяет обеспечить эффективную работу всех подразделений.

В свою очередь, Политика в области управления персоналом АО «ИНК-КАПИТАЛ» [Политика в области управления персоналом АО «ИНК-Капитал», www] устанавливает, что все работники и руководство обязаны строго следовать этическим принципам, изложенным в данной Политике, и воздерживаться от любых действий, которые могут противоречить им или привести к их нарушению.

Компания подтверждает, что любое лицо, обращающееся за консультацией или сообщающее о потенциальной проблеме или нарушении Политики, действует в соответствии с «Кодексом этики». Компания не будет применять никаких репрессивных мер к таким лицам и считает неприемлемым преследование их за добросовестное сообщение о нарушениях.

В случае подтверждения фактов нарушений Политики, а также нормативных актов Российской Федерации и внутренних нормативных и распорядительных документов группы компаний принимаются все необходимые и достаточные меры для устранения последствий таких нарушений; предотвращения подобных ситуаций в будущем.

При необходимости виновные лица могут быть привлечены к ответственности в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и внутренними нормативными и распорядительными документами Группы компаний.

2. Поиск, отбор и оценка потенциальных кандидатов.

В ряде организаций разработаны локальные нормативные акты по поиску, отбору и оценке потенциальных кандидатов.

Следовательно, цель трудового комплаенса в этой сфере будет состоять в контроле за их исполнением.

Так, Положение о подборе персонала федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Омский государственный технический университет» [Положение о подборе персонала..., www] устанавливает следующее. Цель системы подбора персонала в ОмГТУ – обеспечить своевременное и качественное укомплектование штата структурных подразделений университета. Для достижения этой цели система подбора персонала решает следующие задачи: планирование численности персонала для подбора; организация процесса поиска и подбора кандидатов; создание и ведение базы

резюме в ОмГТУ; улучшение критериев поиска и отбора кандидатов для работы в университете.

Подбор персонала осуществляется на конкурсной основе и основывается на объективных данных, соответствующих требованиям к уровню квалификации, профессиональным навыкам, а также личностным и деловым качествам кандидатов.

Поиск кандидатов ведется из различных источников, в соответствии с разработанной блок-схемой этапов планирования и подбора персонала, в зависимости от содержания заявки о подборе могут быть задействованы внутренние и внешние источники, при этом обязательно используется база резюме ОмГТУ.

Информация о кандидатах является конфиденциальной и должна собираться, обрабатываться, храниться и использоваться в соответствии с законодательством РФ.

Подбор персонала – это непрерывный процесс, направленный на поиск и отбор лучших кандидатов, а также формирование кадрового резерва ОмГТУ.

Заполнение анкеты кандидата и ознакомление с документами соискателя, собеседования и профессиональная диагностика не гарантируют прием на работу в ОмГТУ.

Подбор персонала в ОмГТУ осуществляется в соответствии с законодательством.

3. Организация системы повышения квалификации и обучения персонала.

Целью трудового комплаенса в этой сфере является определение соответствия деятельности работников организации требованиям локальных нормативных актов по данному вопросу.

Так, например, Положение об обучении персонала АО «РОССЕТИ ЦЕНТР ЗАКУПОК» [Положение об обучении персонала АО «РОССЕТИ ЦЕНТР ЗАКУПОК», www] устанавливает, что в соответствии с разработанной стратегией организации предусмотрены различные виды обучения.

Обязательное обучение – это процесс повышения квалификации работников, который проводится в соответствии с требованиями законодательства и нормативных актов.

Целевое обучение – это программа, направленная на устранение выявленных недостатков в уровне знаний и навыков работников организации в определенных областях деятельности, должностях и направлениях работы.

Поддержание необходимого уровня квалификации – это процесс обучения, направленный на устранение выявленных пробелов в знаниях и навыках работников на индивидуальном уровне.

Развитие кадрового резерва – это программа, направленная на повышение квалификации и профессионального уровня работников, а также на подготовку и развитие работников организации для замещения определенных должностей.

4. Формирование системы карьерного роста.

Основной задачей трудового комплаенса в этой сфере будет способствование реализации локальных нормативных актов по вопросам карьерного роста.

Так, Единый отраслевой порядок управления карьерой и преемственностью в Госкорпорации «Росатом» и ее организациях ПОР-УПП.04.01.00 [Единый отраслевой порядок управления..., 2017] устанавливает, что процесс «Управление карьерой и преемственностью» является одним из элементов группы процессов «Управление персоналом».

В целях обеспечения непрерывности работы на всех уровнях управления Корпорации и ее организаций, а также эффективного развития карьеры работников реализуется процесс управления карьерным ростом.

Если в организации Корпорации нет системы РЕКОРД, то процесс УКП или его отдельные этапы реализуются в соответствии с нормами данного Порядка, но с использованием

программы MS. Правила работы, последовательность действий работников/пользователей системы РЕКОРД, а также алгоритм формирования отчетов со статистикой и аналитическими данными о реализации процесса У КП описаны в информационно-методических материалах, которые доступны в системе РЕКОРД. Эти материалы включают в себя презентационные материалы о процессе У КП; учебные материалы о процессе У КП; инструкции для пользователей системы РЕКОРД. Реализация процесса У КП осуществляется на основе следующих принципов:

1. Принцип единства и взаимосвязи: процесс У КП тесно связан с другими процессами, такими как «Управление обучением», «Подбор, найм и адаптация», «Развитие отраслевого рынка специалистов, в том числе зарубежных» и «Управление эффективностью деятельности». Все эти процессы направлены на удержание и продвижение высококвалифицированных работников, обладающих управленческим потенциалом и уникальными знаниями, необходимыми для отрасли.

2. Принцип ответственности руководителей: каждый руководитель несет ответственность за обеспечение преемственности в курируемых им структурных подразделениях, организациях и направлениях профессиональной деятельности, а также за свою текущую должность.

3. Принцип обеспечения защищенности: планирование преемственности должно осуществляться своевременно на всех уровнях управления, включая направления профессиональной деятельности и организации отрасли. Каждая управленческая должность должна быть защищена наличием преемников с разной степенью готовности, которые могут быть выбраны из работников смежных направлений профессиональной деятельности или других организаций отрасли.

4. Принцип оптимальности и обоснованности: процесс У КП должен быть реализован своевременно и на основе объективного анализа данных.

5. Оптимизация численности работников.

Трудовой комплаенс также должен способствовать оптимизации численности работников. Так, Методические рекомендации по оптимизации штатной численности работников в государственных учреждениях, финансовое обеспечение которых осуществляется за счет средств республиканского бюджета [Об утверждении методических рекомендаций по оптимизации штатной численности..., www], устанавливают следующее.

В процессе оптимизации численности работников организаций необходимо руководствоваться действующим трудовым законодательством и другими нормативными актами федеральных органов исполнительной власти, регулирующими государственную политику и социальную сферу.

Целью оптимизации численности работников является повышение эффективности внутреннего управления, исключение ненужных и повторяющихся задач, улучшение работы работников и оптимизация расходов на оплату труда.

Оптимизация численности работников в организациях осуществляется путем анализа структуры и количества должностей в штатном расписании. Затем органы исполнительной власти принимают организационные решения о необходимости сокращения или сохранения определенных должностей или подразделений.

Анализ штатных расписаний в организациях проводится с учетом двух принципов: соответствия специфике и оптимального соотношения.

Принцип соответствия специфике означает, что структура штатного расписания должна соответствовать мощности и особенностям организации.

Принцип оптимального соотношения предполагает, что для эффективного составления штатного расписания необходимо определить оптимальное соотношение управленческого и прочего персонала, работников, выполняющих основные и вспомогательные функции, а также соотношение общего количества работников с мощностью организации.

6. Формирование политики оплаты труда и социальных гарантий.

Формирование политики оплаты труда и социальных гарантий невозможно без реализации механизмов трудового комплаенса.

Так, согласно Положениям по оплате труда работников ОАО ААК «ПРОГРЕСС» [Положения по оплате труда работников ОАО ААК «ПРОГРЕСС», www], оплата труда работников предприятия производится по должностным окладам, часовым тарифным ставкам в соответствии с Карточками установления оклада, разряда и штатным расписанием предприятия, утвержденным управляющим директором (п. 1.4.).

В заработную плату работников предприятия включается должностной оклад (тарифная ставка), премия, различные выплаты стимулирующего и компенсационного характера, а также обязательные надбавки и доплаты к должностному окладу (тарифной ставке), устанавливаемые на основании Трудового кодекса и законодательства Российской Федерации (районный коэффициент, процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

Сложность выполняемых на предприятии работ определяется на основе их тарификации. На основании «Инструкции по статистике численности и заработной платы рабочих и служащих на предприятиях, в учреждениях и организациях» персонал ОАО ААК «ПРОГРЕСС» разделен на 9 категорий: 0 категория – переквалификанты; 1 категория – основные рабочие-сдельщики; 2 категория – основные рабочие-повременщики; 3 категория – вспомогательные рабочие-сдельщики; 4 категория – вспомогательные рабочие-повременщики; 5 категория – руководители; 6 категория – служащие; 7 категория – специалисты; 8 категория – ученики. Размер заработной платы работникам предприятия определяется в соответствии с настоящими Положениями в зависимости от уровня занимаемой должности (профессии), типа подразделения, профессионального уровня, степени достижения установленных показателей с учетом личного вклада работника в выполнении бизнес-планов подразделения и предприятия в целом. На предприятии различают две основные системы оплаты труда работников: повременную и сдельную. Сдельная оплата труда предусматривает, что величина заработной платы работников зависит от фактически выпущенной продукции, учет которой ведется работодателем в соответствии с документами учета выпущенной продукции (нарядами). Оплата труда рабочих-сдельщиков производится на основе норм (расценок), установленных по каждому виду изделий продукции по тарифным сеткам в соответствии с разрядами, утвержденными локальным нормативным актом «Тарифные ставки и оклады ОАО ААК «ПРОГРЕСС». Повременная система оплаты труда предусматривает, что величина заработной платы зависит от фактически отработанного работниками времени, учет которого ведется работодателем в соответствии с документами учета рабочего времени (табелями). Труд рабочих-повременщиков оплачивается по тарифным сеткам в соответствии с разрядами или утвержденными окладами согласно локальным нормативным актам.

Основой оплаты труда руководителей, специалистов, служащих и рабочих является должностной оклад, установленный в трудовом договоре работника согласно утвержденному штатному расписанию. Оплата труда учеников производится на основании Положения «Оплата труда учеников», оплата труда переквалификантов производится на основании Положения

«Оплата труда переквалификантов». Средняя заработная плата рассчитывается согласно «Положению об особенностях исчисления средней заработной платы». Работникам также могут производиться дополнительные выплаты в виде регулярных и/или единовременных (разовых) премий, предусмотренных Положениями по оплате труда. Заработная плата выплачивается ежемесячно путем выплаты аванса и основной части заработной платы в сроки, установленные Коллективным договором предприятия.

Заключение

Представляется, что комплаенс в сфере управления персоналом должен охватывать следующие вопросы: размещение списка вакансий организаций с недискриминационным аспектом по полу, возрасту и т.д.; соборование с кандидатами на должность должно не затрагивать личные границы кандидата, его частную жизнь (например, вопросы о семейном положении, состоянии здоровья и пр.); строгая сохранность личных данных соискателя (работника), недопустимость использования такой информации в личных целях, осуществление сбора такой информации только с согласия работника; обеспечение работникам своевременной и в полном объеме выплаты заработной платы (всех ее частей) согласно трудовому законодательству, локальным нормативным актам, трудовому договору.

Таким образом, анализ локальных нормативных актов позволяет сделать вывод о тесном взаимосвязи управления персоналом с процессом трудового комплаенса.

Библиография

1. Единый отраслевой порядок управления карьерой и преемственностью в Госкорпорации «Росатом» и ее организациях ПОР-УПП.04.01.00. 2017.
2. О добровольном внутреннем контроле (самоконтроле) работодателями соблюдения требований трудового законодательства: письмо Роструда от 07.03.2018 № 837-ТЗ // Солидарность. 2018. № 15.
3. Об утверждении методических рекомендаций по оптимизации штатной численности работников в государственных учреждениях, финансовое обеспечение которых осуществляется за счет средств республиканского бюджета (с изм. на 29.04.2014). URL: <https://docs.cntd.ru/document/424054720/titles/1MF03B9> (дата обращения: 20.06.2025).
4. Об утверждении Методических рекомендаций по реформе предприятий (организаций): приказ Минэкономки РФ от 01.10.1997 № 118 // Экономика и жизнь. 1997. № 49-52; 1997. 1998. № 2.
5. Политика в области управления персоналом АО «ИНК-Капитал», Протокол № 127 от 14 декабря 2022 года). URL: <https://irkutskoil.ru/upload/iblock/278/4sfzjhl606192gz9pzdeyq9b1du07qr.pdf> (дата обращения: 20.06.2025).
6. Политика управления персоналом Публичного акционерного общества «ФосАгро» (утв. решением совета директоров ПАО «ФосАгро» от 22.11.2019) (протокол заседания совета директоров от 25.11.2019, б/н). URL: https://rspp.ru/upload/uf/c10/hr_policy.pdf (дата обращения: 20.06.2025).
7. Положение о подборе персонала федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Омский государственный технический университет» (утв. приказом ОмГТУ от 19.01.2024 № 39). URL: https://www.omgtu.ru/educational_activities/dokumenty_smk/Pologeniya/Плж_О_подборе_персонала_19.01.2024.pdf (дата обращения: 20.06.2025).
8. Положение об обучении персонала АО «Россети Центр закупок». URL: <https://www.rosseti-zakupki.ru/upload/iblock/04b/0lqqnvwcqbrbu117o7dasmm5hp3y2q6m.pdf> (дата обращения: 20.06.2025).
9. Положения по оплате труда работников ОАО ААК «ПРОГРЕСС». URL: http://arsprofkom.ru/wp-content/uploads/2015/01/doc/%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F_%D0%BF%D0%BE_%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5_%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0_%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D0%BE%D0%B2_%D0%9E%D0%90%D0%9E_%D0%90%D0%90%D0%9A_%D0%9F%D0%A0%D0%9E%D0%93%D0%A0%D0%95%D0%A1%D0%A1.pdf (дата обращения: 20.06.2025).

Labor compliance in terms of implementing the concept of personnel management

Irina V. Shesteryakova

Doctor of Law, Associate Professor,
Professor of the Department of labor law and social security law,
Moscow State Law University named after O.E. Kutafin,
123242, 9 Sadovaya-Kudrinskaya str., Moscow, Russian Federation;
e-mail: irinashesteryakova@mail.ru

Pavel E. Morozov

Doctor of Law, Associate Professor,
Professor of the Department of labor law and social security law,
Moscow State Law University named after O.E. Kutafin,
123242, 9 Sadovaya-Kudrinskaya str., Moscow, Russian Federation;
e-mail: pmorozov72@gmail.com

Abstract

At the end of the 20th century, a new trend emerged in Russian legal science and law enforcement practice related to the implementation of the concept of personnel management, which was fundamentally different from traditional approaches in the field of labor law. It is noteworthy that this concept did not find its further development in the theory of labor law and is considered as something isolated from it, although having some intersections with labor legislation. At the same time, in the practice of law enforcement, this concept is actively being introduced into the activities of employers, as evidenced by a large number of local regulations on personnel management. In this regard, we believe that at present, a more active scientific study of this concept is required, especially from the point of view of the relationship with the theory of labor compliance.

For citation

Shesteryakova I.V., Morozov P.E. (2025) Trudovoi kompliens v aspekte realizatsii kontseptsii upravleniya personalom [Labor compliance in terms of implementing the concept of personnel management]. *Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava* [Matters of Russian and International Law], 15 (3A), pp. 335-343.

Keywords

Labor compliance, personnel, concept, management, labor law.

References

1. Edinyi otraslevoi poryadok upravleniya kar'eroi i preemstvennost'yu v Goskorporatsii «Rosatom» i ee organizatsiyakh POR-UPP.04.01.00 [Unified Industry Procedure for Career and Succession Management in State Corporation "Rosatom" and its Organizations POR-UPP.04.01.00] (2017).
2. O dobrovol'nom vnutrennem kontrole (samokontrole) rabotodatel'nykh soblyudeniya trebovaniy trudovogo zakonodatel'stva: pis'mo Rostruda ot 07.03.2018 № 837-TZ [On Voluntary Internal Control (Self-Control) by

- Employers of Compliance with Labor Legislation Requirements: Letter of Rostrud No. 837-TZ dated 07.03.2018] (2018). *Solidarnost'* [Solidarity], 15.
3. Ob utverzhenii metodicheskikh rekomendatsii po optimizatsii shtatnoi chislennosti rabotnikov v gosudarstvennykh uchrezhdeniyakh, finansovoe obespechenie kotoroy osushchestvlyatsya za schet sredstv respublikanskogo byudzheta (s izm. na 29.04.2014) [On Approval of Methodological Recommendations for Optimizing the Staff Size in State Institutions Financed from the Republican Budget (as amended on 29.04.2014)]. Available at: <https://docs.cntd.ru/document/424054720/titles/1MFO3B9> [Accessed 20.06.2025].
 4. Ob utverzhenii Metodicheskikh rekomendatsii po reforme predpriyatii (organizatsii): prikaz Minekonomiki RF ot 01.10.1997 № 118 [On Approval of Methodological Recommendations for Enterprise (Organization) Reform: Order of the Ministry of Economy of the Russian Federation No. 118 dated 01.10.1997]. *Ekonomika i zhizn'* [Economy and Life], 1997, No. 49-52; 1998, No. 2.
 5. Politika upravleniya personalom Publichnogo aktsionernogo obshchestva «FosAgro» (utv. resheniem soveta direktorov PAO «FosAgro» ot 22.11.2019) (protokol zasedaniya soveta direktorov ot 25.11.2019, b/n) [Personnel Management Policy of Public Joint Stock Company "PhosAgro" (approved by Decision of the Board of Directors of PJSC "PhosAgro" dated 22.11.2019) (minutes of the board meeting dated 25.11.2019, no number)]. Available at: https://rspp.ru/upload/uf/c10/hr_policy.pdf [Accessed 20.06.2025].
 6. Politika v oblasti upravleniya personalom AO «INK-Kapital» (utv. resheniem Soveta direktorov AO «INK-Kapital», Protokol № 127 ot 14 dekabrya 2022 goda) [Personnel Management Policy of JSC "INK-Capital" (approved by Decision of the Board of Directors of JSC "INK-Capital", Protocol No. 127 dated December 14, 2022)]. Available at: <https://irkutskoil.ru/upload/iblock/278/4sfzjhl606192rz9pzdqyq9b1du07qr.pdf> [Accessed 20.06.2025].
 7. Polozhenie o podbore personala federal'nogo gosudarstvennogo avtonomnogo obrazovatel'nogo uchrezhdeniya vysshego obrazovaniya «Omskii gosudarstvennyi tekhnicheskii universitet» (utv. prikazom OmGTU ot 19.01.2024 № 39) [Regulations on Personnel Selection of the Federal State Autonomous Educational Institution of Higher Education "Omsk State Technical University" (approved by Order of OmSTU No. 39 dated 19.01.2024)]. Available at: https://www.omgtu.ru/educational_activities/dokumenty_smk/Pologeniya/Плж_О_подборе_персонала_19.01.2024.pdf [Accessed 20.06.2025].
 8. Polozhenie ob obuchenii personala AO «Rosseti Tsentri zakupok» [Regulations on Personnel Training of JSC "Rosseti Centre for Procurement"]. Available at: <https://www.rosseti-zakupki.ru/upload/iblock/04b/0lqqnvwqqr6u117o7dasmm5hp3y2q6m.pdf> [Accessed 20.06.2025].
 9. Polozheniya po oplate truda rabotnikov OAO AAK «PROGRESS» [Regulations on Remuneration of Employees of JSC AAC "PROGRESS"]. Available at: http://arsprofkom.ru/wp-content/uploads/2015/01/doc/%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F_%D0%BF%D0%BE_%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5_%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0_%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D0%BE%D0%B2_%D0%9E%D0%90%D0%9E_%D0%90%D0%9A_%D0%9F%D0%A0%D0%9E%D0%93%D0%A0%D0%95%D0%A1%D0%A1.pdf [Accessed 20.06.2025].