

Нормативно-правовое регулирование социально-трудовых отношений на уровне организации

Джамалханова Анжела Хизаровна

Студент (бакалавр)

Чеченский государственный университет, Факультет государственного управления,
Грозный, Россия

E-mail: anjels.djam@mail.ru

Основой осуществления данного типа взаимоотношений является нормативно-правовая база, которая состоит из конкретных актов и распорядительной документации предприятия. На территории нашей страны на основе законодательной базы осуществляется регулирование взаимоотношений, которые имеют социально-трудовой характер, в таких направлениях, как:

условия ведения трудовой деятельности (выплаты денежного обеспечения, гарантии и защищенность сотрудников);

социальная политика (обеспечение людей, достигших пенсионного возраста, страхование работников, различные пособия, выплачиваемые нуждающимся слоям населения, действия, которые направлены на поддержание достойного уровня жизнедеятельности населения);

занятость (проведение регистрации нетрудоустроенных граждан, профильное дополнительное образование для людей, которые не имеют работы, осуществление поиска свободных должностей, оказание помощи в создании новых рабочих мест, выполнение всех мер по профилактике безработицы); миграционная и демографическая политика и многое другое.

Целью осуществления регулирования взаимоотношений, которые носят социально-трудовой характер, является обеспечение прав и рабочих обязанностей граждан страны, которые указаны в действующем законодательстве, создание хороших условий для трудовой деятельности, обеспечение защиты всех работников, как сотрудников предприятий, так и руководства, чтобы в итоге иметь возможность обеспечить стойкий экономический рост организации.

Основополагающей правовой базой, на основе которой осуществляется регулирование трудовых взаимоотношений, является Трудовой кодекс РФ, где указаны основные принципы правового регулирования трудовых взаимоотношений, представлены стороны трудовых взаимоотношений, их главные права и перечень основных обязанностей, указаны разного рода аспекты относительно социального партнерства, которое осуществляется в сфере труда. Тут также имеются и правовые аспекты, которые относятся к договорам относительно несения ответственности и выполнения сторонами обязанностей, касающихся материальной стороны, норм расчета времени выполнения труда и своевременной его оплаты. Помимо этого, в трудовом законодательстве представлены главные требования, которые относятся к трудовому распорядку. Помимо этого, в Трудовом кодексе достаточно много внимания уделяется особенностям регулирования выполнения обязанностей и предоставления социальных гарантий всем категориям сотрудников, решению возникших в процессе выполнения служебных обязанностей трудовых споров. Также следует в обязательном порядке указать, что не закреплено на уровне государства положение о важности участия сотрудников в процессе управления компанией. В итоге сотрудники не имеют возможности в случае возникновения необходимости воспользоваться вышеуказанным правом.

Интересы руководства предприятия на переговорах относительно заключения данной документации представляет только объединение работодателей, а интересы сотрудников преимущественно представляют профсоюзы и их всевозможные объединения. Как соглашения, так и коллективные договоры не способны уменьшать права и гарантии, которые предоставляются государством сотрудникам компании.

На уровне компании также достаточно часто заключается нормативно-правовой документ, который регулирует деятельность сотрудников. Речь идет о правилах внутреннего распорядка. В этой документации детально регламентируются вопросы повседневной деятельности компании и вопросы, относящиеся к социально-трудовым отношениям в организации. В данном документе указываются такие моменты:

- порядок приема и увольнения сотрудников;
- обязанности персонала;
- обязанности компании перед сотрудниками;
- рабочее время и особенности его использования;
- ответственность, которая возлагается на работников в случае нарушения указанных условий, особенности поощрения сотрудников, которые отличились, исправно следуя пунктам, указанным в договоре.

Разработкой правил внутреннего трудового распорядка занимаются преимущественно специалисты кадровых служб компании. Положение о подразделении представляет собой организационно-правовую документацию, которая конкретизирует правовое положение, вопросы относительно соподчиненности и взаимодействия подразделений с другими, входящими в состав предприятия. Штатное расписание является организационно-правовым документом, при помощи которого производится регулирование социально-трудовых отношений за счет установления численности работников в отдельных подразделениях, входящих в состав компании. В этом документе также указываются размеры минимальной ежемесячной заработной платы, которая в обязательном порядке должна в полной мере соответствовать занимаемым должностям. Трудовой договор представляет собой один из важнейших документов, которые осуществляют регулирование взаимоотношений между сотрудниками и руководителями на предприятии, ведь именно в нем отражаются все основные вопросы, возникающие в трудовом процессе. На предприятиях достаточно часто составляются также и должностные инструкции, при помощи которых регулируются социально-трудовые взаимоотношения в компании. Должностная инструкция представляет собой основу для оценивания результативности труда конкретного сотрудника компании, на основании чего может быть принято решение о целесообразности его дальнейшей работы на данном предприятии или последующей переподготовке. Помимо этого, типа составляются документы, которые применяются при ранжировании должностей, чтобы впоследствии разрабатывать внутрифирменные системы оплаты трудовой деятельности. Исходя из информации, которая была изложена выше, можно сделать определенные выводы.

Осуществление регулирования взаимоотношений, имеющих социально-трудовой характер, на предприятиях ограничивается исключительно такими документами, как трудовой и коллективный договоры, соглашение. Этого совершенно недостаточно для обеспечения полноценной защиты прав сотрудников, которые работают на предприятии. Главной целью осуществления регулирования трудовых взаимоотношений на предприятиях, занимающихся ведением различных видов деятельности, является достижение наиболее высокой результативности трудовой деятельности и абсолютно надежной защиты интересов всех участников. Основываясь на вышеизложенной информации, имеется возможность сделать вывод, что государственная законодательная база, на основе которой происходит регулирование взаимоотношений на предприятии, нуждается в совершенствовании. Необходимо в данном конкретном случае сделать акцент на осуществлении регулирования социальной

сферы. Финансирование социальной сферы производится на предприятии только исходя из финансово-экономического положения. В результате эта сфера достаточно часто является недофинансированной. По этой причине необходима разработка определенного ряда дополнительных мер относительно обеспечения социальной защищенности сотрудников компании. Для этого важно составление конкретных локальных актов с указанием данной тематики. На предприятии необходимы документы, которые позволяют сотрудникам, кроме привычного «Социального пакета», пользоваться еще и дополнительными гарантиями в рамках действующей законодательной базы, льготами, которые касаются вопросов отдыха, медицинского и пенсионного обеспечения. Поэтому действия относительно совершенствования нормативно-правовой базы, регулирующей взаимоотношения сотрудников и руководства, должны быть в обязательном порядке направлены на обеспечение равных прав субъектов, достойного уровня вознаграждения за выполнение трудовых обязанностей. Помимо этого, важными аспектами являются социальное обеспечение и защищенность сотрудников компаний, независимо от занимаемых ими должностей.

Источники и литература

- 1) Логинов М.П., Усова Н.В. Особенности управления инновациями в сфере услуг // Вестник ЧелГУ. 2019. №3 (425). Вып. Экономические науки – С.120-131.
- 2) Мотышина М.С. Развитие сферы услуг в России в условиях экономического кризиса // Маркетинг услуг. – 2010. – No2. – С.86–95. URL: <https://grebennikon.ru/article-vstq.html>
- 3) Джумаева, Я. М. Х. Основы управления в сфере социального обеспечения населения / Я. М. Х. Джумаева, А. Х. Джамалханова // Тенденции развития науки и образования. – 2020. – № 68-5. – С. 40-42. – DOI 10.18411/lj-12-2020-190. – EDN CIJNIS.