

Черномордов Л.И., Журавлева Е.П.

УДК 336:947.8

ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВЫХ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ И ТИПИЧНЫЕ ПРАВОНАРУШЕНИЯ В СФЕРЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА (на примере Ставропольского края)

Аннотация. В статье рассмотрена ситуация на рынке труда России, в том числе результаты надзорно-контрольной деятельности за соблюдением законодательства о труде Ставропольского края. Рассмотрены вопросы трудовых взаимоотношений между работником и работодателем, основные направления деятельности сотрудника кадровой службы, определены типичные нарушения при проверке соблюдения трудового законодательства, и в целях обеспечения качественного персонала даны рекомендации по выработке кадровой стратегии. Сделаны выводы о необходимости правового регулирования отношений, возникающих в сфере труда.

Ключевые слова: рынок труда, трудовое законодательство, кадровая политика, типичные нарушения, кадровая стратегия.

Анотація. У статті розглянута ситуація на ринку праці Росії, в тому числі результати наглядово-контрольної діяльності за дотриманням законодавства про працю Ставропольського краю. Розглянуто питання трудових взаємозв'язків між працівником і роботодавцем, основні напрямки діяльності співробітника кадрової служби, визначені типові порушення при перевірці дотримання трудового законодавства, і з метою забезпечення якісного персоналу дано рекомендації з вироблення кадрової стратегії. Зроблено висновки про необхідність правового регулювання відносин, що виникають у сфері праці.

Ключові слова: ринок праці, трудове законодавство, кадрова політика, типові порушення, кадрова стратегія.

Summary. The article describes the situation on the Russian labor market, including the results of supervision and control of the compliance with the labor legislation of the Stavropol Territory. The necessity of the organization effectively operating infrastructure of the labor market, which should include three levels: national, regional, enterprise-level. The problems of labor mutually \rightarrow interrelations between the employee and the employer, the main activities of personnel officers, identified typical violations when checking compliance with labor laws, and to ensure quality staff recommendations for the development of human resources strategy, which allows the most effective way to realize global challenges the organization at every stage of its operations. And all meropriya-making must be linked to the specific \rightarrow Coy basic HR processes in the organization - the selection, evaluation, development and motivation. The enterprise must be developed labor standards for those types of produc \rightarrow governmental operations that it performs. It is concluded that the relations arising in the workplace, require legal regulation, the effectiveness of which largely determines the level of development of society. At present, adopt the necessary measures working model of health and safety. In its place has come \rightarrow tion system control occupational hazards. Pa \rightarrow employers to identify, assess and implement measures to reduce them.

Keywords: labor market, labor law, personnel policy, typical violations, human resource strategy.

Сегодня Россия переживает один из самых трудных периодов в истории своего развития. Рынок не может существовать без рынка труда, а рыночная экономика без применения этого труда.

Рынок труда охватывает всю систему взаимоотношений по поводу предложения рабочей силы и спроса на нее. Поэтому для достижения ключевых, социально-значимых целей его управления - предельного понижения уровня безработицы и достижения оптимального соотношения между спросом и предложением рабочей силы - необходима организация результативно работающей инфраструктуры рынка труда. Компоненты такой инфраструктуры соответственно включают в себя три уровня: макро- (государственный); мезо- (региональный); микроуровень (предприятия).

Ситуация на рынке труда России, начиная со второй половины 2009г., характеризуется последовательным снижением зарегистрированных в органах службы занятости безработных, а также снижением показателей общей безработицы.

Так, показатели безработицы в Ставропольском крае РФ снизились до наименьших значений за последние 10 лет. Уровень общей безработицы, по данным Росстата, в 2012г. составил 5,4%. В то время как в 2010г. 7,4%, в 2011г. - 6% (рисунок 1).



Рис. 1. Показатели безработицы Ставропольского края РФ

Согласно Государственной службе занятости Ставропольского края работодатели имеют наибольшую потребность в работниках по следующим наиболее востребованным профессиям (за период с 01 января по 31 декабря 2012 года) (рисунок 2).

Трудовым кодексом РФ предусмотрены особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников [1].

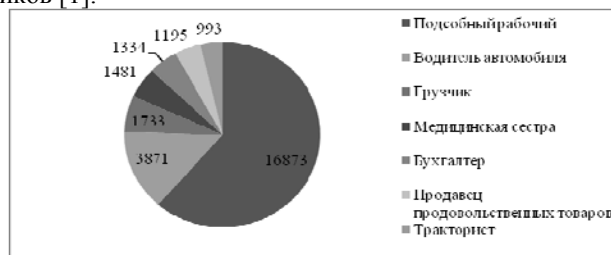


Рис. 2. Наиболее востребованные профессии в Ставропольском крае РФ (количество свободных рабочих мест, тыс.)

Соблюдение работодателем трудового законодательства, наличие и правильность заполнения и (или) принятия документов по кадровой работе, проведение мероприятий по охране труда контролирует Гострудинспекция. Также за соблюдением правил по охране труда следят федеральные органы исполнительной власти, независимые аудиторы.

Отношения, возникающие в сфере труда, нуждаются в правовом регулировании, эффективность которого во многом определяет уровень развития общества. На структуру нормативных правовых актов, регулирующих трудовые отношения и непосредственно связанные с ними отношения, влияет федеративное устройство России, распределение предметов ведения и полномочий между Российской Федерацией и ее субъектами.

Результаты надзорно-контрольной деятельности за соблюдением законодательства о труде (по институтам трудового права) Государственной инспекции труда в Ставропольском крае в 2012г. представлены в таблице 1.

Типичными правонарушениями работодателей по вопросам соблюдения законодательства о труде являются следующие: 1) выплата заработной платы позже установленного срока; 2) не выплата окончательного расчета в день увольнения; 3) несвоевременная оплата отпуска; 4) отсутствие системы нормирования труда; 5) выплата заработной платы реже, чем каждые полмесяца; 6) выплата заработной платы ниже минимально установленного уровня (МРОТ);

Таблица 1. Результаты надзорно-контрольной деятельности Государственной инспекции труда в Ставропольском крае РФ в 2012г.

Тематические и целевые проверки	Число проверок	Число выявленных нарушений
Коллективных договоров и нарушений	38	1976
Трудового договора	17	1089
Рабочего времени и времени отдыха	79	1870
Оплаты и нормирования труда	15	304
Гарантий и компенсаций	10	270
Дисциплины труда и трудового распорядка	25	222

7) работодатель возлагает на работника дополнительные (не предусмотренные трудовым договором обязанности) без дополнительной оплаты; 8) незаконно удерживаются денежные суммы из зарплаты и не соблюдается установленная процедура удержаний; 9) отсутствие локальных нормативных актов, регулирующие систему оплаты труда (например, оплату ночного труда); 10) работодатель оплачивает сверхурочную работу и работу в выходные (праздничные) в одинарном размере или не оплачивает сверхурочные за счет установления ненормированного рабочего дня [2].

В январе 2011 г. вступил в силу ФЗ №382 «О внесении изменений в Уголовный кодекс РФ», согласно которому на руководителей: - за частичную (менее половины) невыплату заработной платы и иных социальных платежей (свыше трех месяцев) налагается штраф в размере до 120 000 руб. либо лишение свободы на срок до одного года; - за полную невыплату - штраф до 500 000 руб. или лишение свободы на срок до 3 лет - за оплату труда меньше минимального размера налагается штраф на руководителя в размере от 1000 до 5000 руб., а на предприятие - от 30 000 до 50 000 руб. За повторное нарушение руководителя могут дисквалифицировать сроком до трех лет, а предприятию грозит приостановка деятельности до 90 суток.

Данные аспекты необходимо знать, прежде всего, ответственному за кадры. Основные направления деятельности сотрудника кадровой службы представлены на рисунке 3.

**ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВЫХ ВЗАИМОТНОШЕНИЙ И ТИПИЧНЫЕ ПРАВОНАРУШЕНИЯ В СФЕРЕ
ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА (на примере Ставропольского края)**

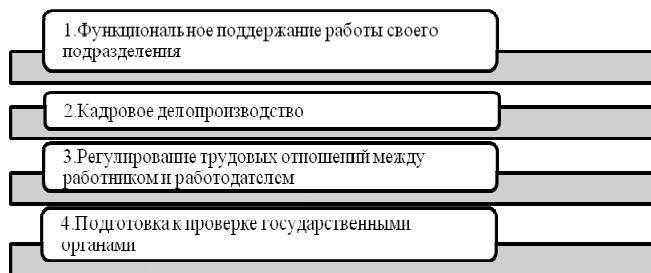


Рис. 3. Основные направления деятельности сотрудника кадровой службы [3]

Аудиторы рекомендуют выработать на предприятии стратегию по кадрам, главной целью которой является обеспечение компании качественным персоналом. Данная стратегия наиболее эффективным способом позволяет реализовать глобальные задачи, стоящие перед организацией на каждом этапе ее деятельности [4]. Мы предлагаем следующий алгоритм разработки стратегии управления персоналом организации (рисунок 4):

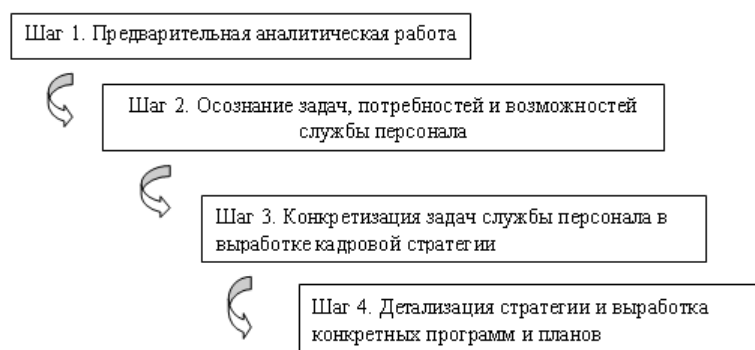


Рис. 4. Алгоритм разработки стратегии управления персоналом организации

На первом этапе необходимо уяснить, какова роль и перспективы работников и службы персонала в целом в достижении миссии и стратегии компании. Определить, к чему стремится компания. Например, создать имидж хорошего работодателя, заботящегося о своих сотрудниках. Далее (шаг 2) проводится анализ внутренней и внешней среды организации. Это поможет определить основные задачи. Например, снизить напряженность в коллективе. Структурируются цель и задачи, методы, направления деятельности, предполагаемые мероприятия, финансовое обеспечение, желаемые результаты. Сформируется документ «Кадровая стратегия» (шаг 3). Затем (шаг 4), дабы стратегия была реализована, ее необходимо конкретизировать в программах и планах деятельности с указанием мероприятий, сроков, исполнителей, ресурсов.

Причем все мероприятия должны быть связаны со спецификой базовых кадровых процессов в организации - подбором, оценкой, развитием и мотивацией. На предприятии должны быть выработаны нормы труда по тем видам производственных операций, которые она осуществляет.

Данные нормы фиксируются в локальном нормативном акте и на этой основе создается система оплаты, которая, в свою очередь, закрепляется в положении об оплате труда. Такая система должна описывать все специфические доплаты, надбавки, механизм премирования работников, все выплаты, не регламентированные законодательно.

Таким образом, в настоящее время необходимо менять действующую модель охраны труда. На смену ей должна прийти система управления профессиональными рисками. Работодателям нужно выявлять, оценивать и проводить мероприятия по их снижению. В связи с этим необходимо внести изменения в Трудовой кодекс РФ в части определения профессионального риска, их выявления, а также оценивания. Кроме этого, для работодателей главными задачами должны стать профилактика и улучшение условий труда, а не только предоставление льгот и компенсаций за вредную работу.

Источники и литература:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г.;
2. Бровкина Н. Д., Мельник М. В. Практический аудит. – М. : ИНФРА-М., 2008. – 205 с.;
3. Ермаков Е., Доронина Л., Радикович А., Нормативные акты, которые должен знать кадровик // Кадровое дело. – 2011. - № 2, - с.54 – 59.;
4. Ефремов А. Основа основ : для чего нужна кадровая стратегия и как ее разработать? // Кадровое дело. – 2010. - № 2, - с.70 – 72.