

УДК 347 (075)

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Навасардян А.А., кандидат экономических наук, доцент,
тел.: 88422559552, alex7375@list.ru

Банникова Е.В., кандидат экономических наук, доцент,
тел.: 88422559552, bev84@bk.ru

Хамзина О.И., кандидат экономических наук, доцент,
тел.: 88422559552, okh2007@mail.ru

ФГБОУ ВО Ульяновский ГАУ

***Ключевые слова:** трудовые ресурсы, правовое регулирование трудовых отношений, трудовой договор, права и обязанности работников, экономический субъект.*

Правовое регулирование трудовых отношений необходимо для обеспечения соблюдения трудовых прав работников, таких как достойная оплата труда, безопасные условия работы и защита от дискриминации. Четкое правовое регулирование способствует созданию стабильной и предсказуемой среды на предприятии, уменьшая риск трудовых споров и конфликтов, стимулирует повышение производительности труда за счет создания благоприятных условий для работы и мотивации персонала.

Трудовыми ресурсами считается часть населения, обладающая «необходимыми для участия в общественном производстве физическими и интеллектуальными способностями к трудовой деятельности». В нашем государстве основным критерием, позволяющим выделить из всей массы населения трудовые ресурсы, служит возраст, нижней границей трудоспособного возраста считается 16 лет, а верхней – 59 лет для женщин и 64 года для мужчин.

Согласно статье 2 ТК РФ «Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений» [2] и исходя из общепризнанных принципов и норм международного права, а также в соответствии с

Конституцией РФ, основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются:

- свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;

- запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;

- защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;

- обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда;

- обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

- и т. д. [1]

В качестве примера было выбрано сельскохозяйственное предприятие Ульяновской области ООО «Авангард». Это достаточно крупное предприятие с численностью работников около 700 человек. Все трудовые отношения с работниками в компании закрепляются посредством составления трудового договора. В соответствии со статьей 56 ТК РФ трудовой договор является определенным соглашением между двумя сторонами с обоюдосторонними обязательствами (рис. 1).

В статье 57 Трудового кодекса содержатся обязательные и дополнительные условия трудового договора. Обязательные условия представлены на рисунке 2.

А вот дополнительные условия включаются в договор, если они будут оговорены сторонами. Причем, такие «условия не должны ухудшать положения работников и противоречить трудовому законодательству и иным нормативным актам, регулирующим трудовые и иные непосредственно связанные с ними правоотношения» [2]. К ним можно отнести условия об испытательном сроке, о неразглашении коммерческой тайны, о видах дополнительного страхования работников и пр.

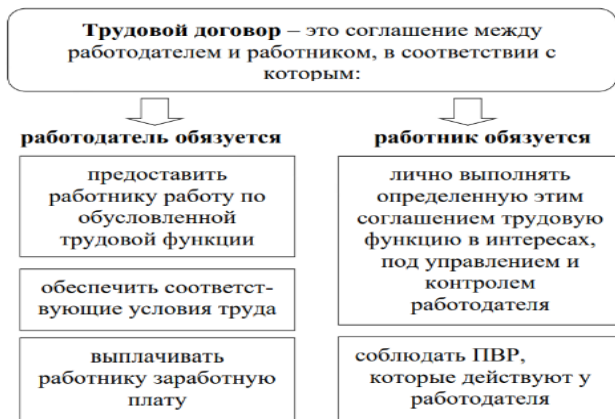


Рисунок 1 – Определение трудового договора

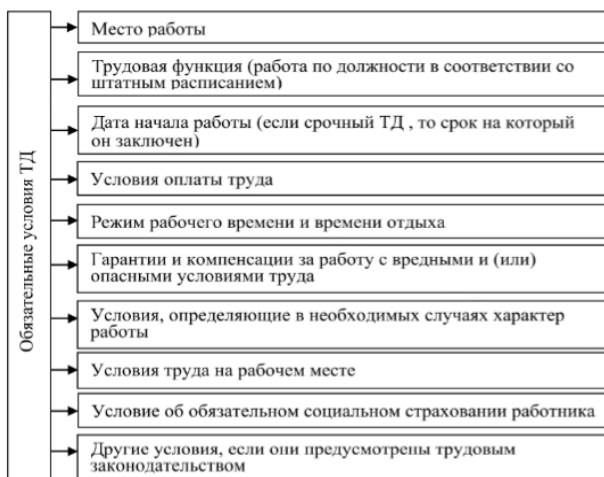


Рисунок 2 – Обязательные условия трудового договора, заключаемого в ООО «Авангард»

Руководитель и начальник отдела кадров ООО «Авангард» контролируют отражение всех обязательных требований в трудовом договоре. При проверке при обнаружении каких-либо нарушений проверяющее должностное лицо обычно требует устранения нарушений. «При невыполнении этого требования в установленный

срок организацию могут привлечь к административной ответственности (ст. 19.5 КоАП РФ)» [4].

В соответствии со статьями 63 и 65 ТК РФ в ООО «Авангард» трудовой договор с работниками заключается как бессрочный, так и срочный (до 5 лет). Для трудоустройства будущий работник приносит определенные документы, чтобы руководство могло удостовериться, что лицо достигло возраста трудовой правосубъектности и годно по состоянию здоровья [2].

Когда трудовой договор будет оформлен в компании составляется приказ о приеме работника на работу в ООО «Авангард». «До подписания трудового договора работодатель обязан под роспись ознакомить будущего работника с ПВР организации, а также с иными локальными актами».

С 01.01.2020 г. каждый руководитель предприятия, в том числе и ООО «Авангард» обязан оповещать Пенсионный фонд России о перемещениях любого работника, то есть вести электронный учет его трудовой деятельности.

На каждом предприятии работников не только принимают, но и увольняют по разным причинам, причем порядок таких действий строго регламентирован трудовым законодательством (статьи 77 и 81 ТК РФ). При этом работодатель несет определенные обязанности, например он должен произвести расчет с работником в последний день его работы и выдать ему все соответствующие документы (рис. 3).

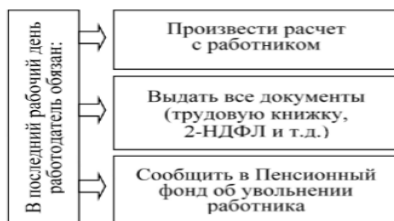


Рисунок 3 – Обязанности работодателя при увольнении работника ООО «Авангард»

На каждом предприятии обязаны соблюдать режим труда и отдыха. Рабочим временем считается временной промежуток, в течение которого каждый из персонала, учитывая Правила внутреннего

распорядка и соблюдая условия трудового договора, трудится, выполняя свои трудовые обязанности (ст. 91 ТК РФ). В соответствии с законодательством рабочее время делится на нормальное, сокращенное, неполное и ночное (рис.4).

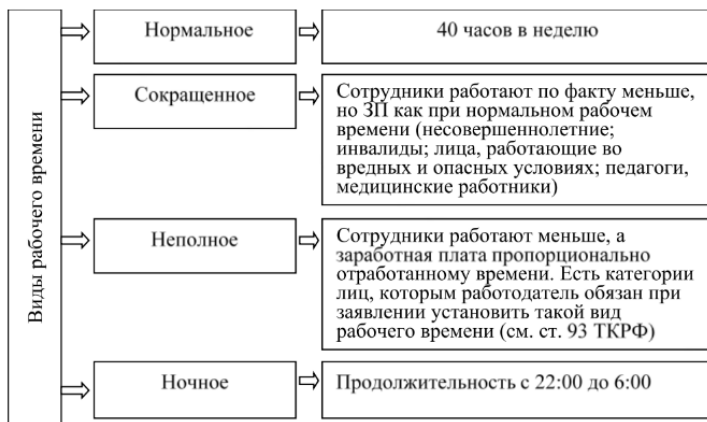


Рисунок 4 – Виды рабочего времени

Любому работнику гарантируется и время на отдых. Во исполнении ст. 106 ТК РФ время отдыха — это промежуток времени, когда работник свободен от персональных обязанностей и не выполняет свои трудовых функции. Виды отдыха бывают кратковременные и более длительные (рис. 5).

Важнейшей причиной, по которой человек желает трудиться, несомненно, является вознаграждение за его труд. Каждый работник должен получать за труд заработную плату, зависящую от его квалификации, сложности и количества работы, качества и условий работы. Заработная плата не может быть ниже установленного МРОТ [3]. В нее могут включаться также компенсационные и стимулирующие выплаты (рис. 6).



Рисунок 5 – Виды времени отдыха



Рисунок 6 – Основные государственные гарантии по оплате труда

Таким образом, каждый работник, трудящийся на любом экономическом субъекте, имеет определенные права и обязанности, которые прописаны в Конституции РФ и в Трудовом кодексе РФ, ну и конечно же в локальных нормативных актах предприятия, таких как Правила внутреннего распорядка. И любой человек, начинающий свою трудовую деятельность, обязан знать и выполнять их. Поэтому для минимизации профессиональных рисков на предприятиях периодически проводятся различные виды обучений, в том числе и по охране труда. Работники при этом получают определенные знания, умения и навыки, необходимые для сохранения жизни и здоровья в процессе трудовой деятельности.

Трудовое законодательство постоянно развивается и

адаптируется к изменяющимся социально-экономическим условиям, что требует постоянного мониторинга и обновления знаний о правовом регулировании трудовых отношений.

Библиографический список:

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.03.2022). – Электронный ресурс. – Режим доступа: – URL: <http://www.consultant.ru/>
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ – Электронный ресурс. – Режим доступа: – URL: <http://www.consultant.ru/>
3. Федеральный закон от 19.06.2000 №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» – Электронный ресурс. – Режим доступа: – URL: <http://www.consultant.ru/>
4. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 №195-ФЗ (ред. от 07.04.2025) – Электронный ресурс. – Режим доступа: – URL: <http://www.consultant.ru/>

LEGAL REGULATION OF LABOR RELATIONS AT THE ENTERPRISE

Navasardyan A.A., Bannikova E.V., Khamzina O.I.

Keywords: *labor resources, legal regulation of labor relations, employment contract, rights and obligations of employees, economic entity.*

Legal regulation of labor relations is necessary to ensure that workers' labor rights are respected, such as decent pay, safe working conditions, and protection from discrimination. Clear legal regulation contributes to the creation of a stable and predictable environment at the enterprise, reducing the risk of labor disputes and conflicts, and stimulating increased productivity by creating favorable working conditions and motivating staff.