ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ В РАМКАХ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА НА ПИЩЕВОМ ПРЕДПРИЯТИЙ

Лекция №15

Тема: Регулирование трудовых отношений. Предмет трудового права. Источники трудового права. Примерный состав документов.

Трудовое законодательство-система нормативных правовых актов, регулирующих трудовые отношения.

Цели трудового законодательства:

- Установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан;
- Создание благоприятных условий труда;
- Защита прав и интересов работников и работодателей.

Основной задачей трудового законодательства является создание необходимых правовых условий для достижения оптимального сочетания интересов сторон трудовых отношений, а также государства и правовое регулирование трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений:

- Организация и управление трудом;
- Трудоустройство;
- Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников;
- Социальное партнерство, ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров и соглашений;
- Участие работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства;
- Материальная ответственность работодателей и работников в сфере труда;
- Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства (в том числе законодательства о безопасности и охране труда) (в том числе профессиональный союзный контроль);
- Разрешение трудовых споров;
- Обязательное социальное страхование (в случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан).

Источники трудового права рассматриваются на разных уровнях и закладывают основу правового регулирования трудовых отношений.

Трудовой кодекс Республики Казахстан принят 23 ноября 2015 года и введен в действие с 1 января 2016 года. Данный кодекс является основным законодательным актом, регулирующим трудовые отношения. Структура трудового кодекса состоит из следующих разделов:

Трудовой кодекс Республики Казахстан принят 23 ноября 2015 года и вступил в силу с 1 января 2016 года. Данный кодекс является основным законодательным документом, регулирующим трудовые отношения. Его основная цель-определение прав и обязанностей работников и работодателей, справедливое регулирование трудовых договоров, стабилизация трудовых отношений и обеспечение безопасных условий труда.

В Казахстане основу трудового законодательства составляет трудовой договор. Согласно Кодексу, трудовой договор-это соглашение между работником и работодателем, в котором четко прописаны прием на работу, оплата труда, время работы и отдыха, безопасность и охрана труда, права и обязанности сторон. Работодатель должен в обязательном порядке оформить трудовой договор в письменном виде, это требование указано в статье 33 Трудового кодекса Республики Казахстан.

Трудовое законодательство направлено на развитие социального партнерства. Социальное партнерство-это система взаимодействия работников и работодателей, а также государства по регулированию трудовых отношений. Социальное партнерство в Казахстане осуществляется на республиканском, отраслевом, региональном и организационном уровнях. Эта система способствует улучшению условий труда, справедливому установлению заработной платы, повышению занятости и эффективному разрешению трудовых споров.

Трудовой кодекс четко регулирует рабочее время и время отдыха, оплату труда, безопасность и охрану труда, коллективные договоры и соглашения, порядок разрешения трудовых споров. Нормальная продолжительность рабочего времени не должна превышать 40 часов в неделю, а в некоторых отраслях этот показатель рассматривается как сокращенное рабочее время. Право работников на отпуск, праздничные дни и другие социальные льготы закреплено законом.

Кроме того, Трудовой кодекс предусматривает порядок разрешения трудовых споров. В то время как индивидуальные трудовые споры разрешаются инспекциями по труду или судами, коллективные споры могут регулироваться путем переговоров, примирительных комиссий и забастовок. Кодекс четко определяет законность забастовок и порядок их проведения.

Трудовое законодательство Республики Казахстан выступает важным инструментом правового регулирования трудовых отношений. Он направлен на выравнивание интересов работников и работодателей, обеспечение безопасных и справедливых условий труда. Таким образом, Трудовой кодекс обеспечивает стабильность в сфере труда, защищая права и обязанности работников и работодателей.

В соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан заключение трудового договора осуществляется в следующем порядке:

1. трудовой договор заключается в письменной форме;

2. заполняется в двух экземплярах, каждый экземпляр подписывается сторонами;

3.один экземпляр передается работнику, второй хранится у работодателя.

О получении работником копии трудового договора подтверждается подписанием экземпляра, хранящегося у работодателя.

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, который в течение трех рабочих дней со дня подписания трудового договора знакомится с работником под роспись.

По соглашению сторон в трудовом договоре может быть установлен испытательный срок. Работник считается принятым на работу без испытания, если в трудовом договоре не указано требование об испытательном сроке. Если работник приступает к работе в случае не оформления трудового договора, испытательный срок может быть установлен только в случае заключения дополнительного соглашения до начала работы. В течение испытательного срока на работника в полном объеме распространяются трудовое законодательство Республики Казахстан, коллективный договор, соглашения и локальные нормативные акты работодателя.