

6. Прогноз социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2024 года / Минэкономразвития – М., 2018 – 95 с.

7. Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2018: М – Стат.сб./Росстат. 142 с.

8. Российский статистический ежегодник. 2018: Стат.сб./Росстат. – М., 2018 – 694 с.

9. Россия в цифрах 2018: Крат. стат. сб./Росстат- М., 2018 – 522 с.

10. Сероштан М.В. Востребованность выпускников ВУЗов в сфере инженерного дела, технологий и технических наук на рынке труда / МВ Сероштан // Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова 2016. № 12. С. 222-228.

11. Средняя продолжительность жизни в СССР [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://agesecrets.ru/voztast/dolgoletie/prodolzhitelnost-zhizni-v-sovetskom-soyuze>

12. Тесленко М.О. Проблемы и перспективы пенсионной реформы в Российской Федерации // Молодой учёный. – 2016 – С. 601-604.

Кузнецова И.А., Бондарь С.Р.

Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, Россия, г. Белгород

РЕГУЛИРОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРИНЦИПАХ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Одним из звеньев в механизме регулирования величины заработной платы является система социального партнерства.

Оплату труда можно рассматривать как систему отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд. В основе такой системы лежат законы, иные нормативные правовые акты, коллективные договоры, соглашения, локальные нормативные акты и трудовые договоры.

Социальное партнерство в сфере труда – система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений [3].

В России сложилась многоуровневая система социального партнерства. В статье 26 ТК РФ обозначены следующие уровни [7]:

- федеральный уровень;
- межрегиональный уровень;
- региональный уровень;
- отраслевой уровень;
- территориальный уровень;
- локальный уровень.

Систему социального партнерства, обеспечивающую в обществе социальный мир и согласие, способно создать эффективное взаимодействие сторон на всех уровнях социального партнерства.

Для функционирования системы социального партнерства необходимо создание единых органов управления. Статья 35 ТК РФ предполагает: «Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективных договоров, соглашений, заключения коллективных договоров, соглашений, а также для организации контроля за их выполнением на всех уровнях на равноправной основе по решению сторон образуются комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон» [1].

Главная особенность социального партнерства заключается в том, что работодатель и работник выступают через уполномоченных в установленном порядке представителей. Наделенные правом выступать в социальном партнерстве, они представляют сторону работников или работодателя.

Система социального партнерства регламентируется трудовым законодательством РФ, которым устанавливаются правила регулирования социально-трудовых отношений между работниками и работодателями, имеющих разные экономические интересы относительно уровня оплаты труда работников. Интерес наемных работников заключается в установлении такого уровня заработной платы, который обеспечивал бы нормальное воспроизводство наемных работников и членов их семей, а также в объективной оценке затрат труда работников. Интерес работодателей заключается в таком уровне заработной платы, который обеспечивал бы материальную заинтересованность наемных работников в повышении эффективности хозяйственной деятельности предприятий, получении предприятием прибыли. Интерес государства – в обеспечении баланса интересов наемных работников и работодателей.

Представителями работников в социальном партнерстве являются: профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками [4].

Основные государственные гарантии по оплате труда включают рассмотренные ранее величину МРОТ, величину прожиточного минимума, а также меры, обеспечивающие повышение уровня

реальной заработной платы с учетом разработанных социальных программ [5].

Органы государственной власти и органы местного самоуправления являются стороной социального партнерства только в тех случаях, когда они выступают в роли работодателей или их представителей. В основном государство выполняет роль координатора и организатора регулирования трудовых отношений.

В Белгородской области система регулирования социально – трудовых и связанных с ними экономических отношений регулируется законом № 363 от 01.03.2019 года «О социальном партнерстве в Белгородской области» (принято Белгородской областной Думой 28 июня 2007 года) [2].

Правовую основу социального партнерства составляют Трудовой кодекс РФ, Федеральные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации и органов государственной власти Белгородской области, регулирующие общественные отношения.

В соответствии со ст. 11 закона «О социальном партнерстве в Белгородской области» № 363 от 01.03.2019г. заключаются соглашения, устанавливающие общие условия оплаты труда, регламентированы минимальные социально-трудовые нормативы:

1. Помимо вопросов, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, предметом областных и территориальных соглашений могут быть также минимальные социально-трудовые нормативы, в частности:

1) уровень оказания материальной поддержки работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком;

2) уровень выделения денежных средств в процентах от фонда оплаты труда для оплаты путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников и членов их семей;

3) уровень оказания материальной поддержки одиноким матерям, имеющих двух и более детей;

4) уровень социальной защиты работников и членов их семей, гарантии и льготы для работников определенных профессий, а также социальные гарантии и льготы, связанные с особенностями определенной местности;

5) уровень льгот организациям, заключившим коллективные договоры и выполняющим обязательства по соглашениям всех уровней, создающим дополнительные рабочие места, в том числе с использованием труда инвалидов, молодежи, в том числе преимущественные права этих организаций при оказании государственной или муниципальной организационной, финансовой и иной поддержки;

6) иные вопросы, касающиеся повышения жизненного уровня населения Белгородской области, а также развития социального партнерства на территории Белгородской области.

2. Предметом территориального соглашения может быть также территориальный минимальный размер оплаты труда, то есть величина, ниже которой не может быть установлена заработная плата по трудовому договору работника с работодателем, на которого распространяется действие заключенного территориального соглашения, а также порядок ее индексации в соответствии с уровнем инфляции.

3. Минимальные социально-трудовые нормативы (в том числе территориальный минимальный размер оплаты труда), устанавливаемые в соглашениях в соответствии с настоящим законом, не могут быть ниже соответствующих государственных гарантий, а также показателей, устанавливаемых Генеральным соглашением, отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, заключаемыми на федеральном уровне.

В настоящее время применяется практика трехсторонних соглашений между работодателями, наемными работниками и органами исполнительной власти либо профсоюзами [9].

В зависимости от сферы и уровня регулирования заключаются следующие соглашения:

1. На федеральном уровне – между общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ;

2. На отраслевом или профессиональном уровне – между соответствующими профсоюзами, работодателями и федеральными органами власти по труду;

3. На региональном уровне – между соответствующими профсоюзами, работодателями и органами исполнительной власти субъектов РФ;

4. На уровне предприятия – путем заключения коллективного договора между работниками в лице одного или нескольких профсоюзов и работодателей непосредственно или уполномоченных ими представителей.

Созданная в Белгородской области система социального партнерства, реализация трехстороннего соглашения между органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, входящих в Центральный федеральный округ, Ассоциацией территориальных объединений профсоюзов Центрального федерального округа, Координационным Советом Российского союза промышленников и предпринимателей Центрального федерального округа, областного трехстороннего соглашения между областным объединением организаций профсоюзов, объединениями работодателей и правительством области, территориальных трехсторонних соглашений, отраслевых соглашений, коллективных договоров способствуют снижению социальной напряженности в области, повышению уровня оплаты труда, обеспечению своевременной и в полном объеме выплаты заработной платы, созданию новых рабочих

мест, обеспечению содействия занятости и сдерживанию массового высвобождения работников, защите их трудовых прав, обеспечению безопасных условий труда.

В соответствии с основными направлениями социально-экономического развития области на 2019г., в целях повышения социальной защищенности работников предприятий и организаций, эффективности принимаемых мер по повышению уровня оплаты труда и обеспечению своевременной и в полном объеме выплаты заработной платы Правительство Белгородской области постановляет:

1.1. Обеспечить установление минимального размера оплаты труда работников организаций области не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

1.2. Обеспечить повышение размера средней заработной платы внебюджетного сектора экономики:

– работников производственных видов экономической деятельности области не менее чем на 5 процентов;

– работников списочного состава предприятий и организаций, а также заключивших трудовой договор с работодателями - индивидуальными предпринимателями области, до уровня не менее двадцати пяти тысяч рублей в месяц;

– работников списочного состава организаций, средняя численность наёмных работников которых по итогам 2018 года составила более 100 человек, до уровня не менее тридцати трёх тысяч рублей.

1.3. Проводить ежемесячный мониторинг среднемесячной заработной платы предприятий и организаций курируемых отраслей.

2. Управлению по труду и занятости населения Белгородской области:

1) Обеспечить контроль за включением в отраслевые соглашения и коллективные договоры обязательства по росту заработной платы, установлению минимального размера оплаты труда работников организаций области не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством;

2) Проводить ежемесячный мониторинг предприятий и организаций области, средняя заработная плата работников которых составляет менее двадцати пяти тысяч рублей, и еженедельный мониторинг просроченной задолженности по выплате заработной платы в разрезе департаментов области, муниципальных районов и городских округов;

3) Проводить ежемесячный мониторинг работодателей – индивидуальных предпринимателей, средняя численность наёмных работников которых по итогам 2018 года составила более 5 человек, имеющих среднюю заработную плату менее двадцати пяти тысяч рублей;

4) Проводить ежемесячный мониторинг организаций внебюджетного сектора экономики, средняя численность наёмных работников которых по итогам 2018 года составила более 100 человек, среднемесячная заработная плата работников которых составляет менее тридцати трёх тысяч рублей;

5) Обеспечить рассмотрение отчетов руководителей областных рабочих групп департаментов, указанных в пункте 1 настоящего постановления, председателей районных (городских) межведомственных комиссий и руководителей предприятий, в том числе индивидуальных предпринимателей, имеющих низкий уровень заработной платы, долги по выплате заработной платы, уплате социальных страховых взносов, на заседаниях оперативной группы областной межведомственной комиссии по обеспечению роста заработной платы, ликвидации задолженности по её выплате, своевременности и полноте перечисления обязательных платежей от фонда оплаты труда;

Профессиональные тарифные соглашения заключаются для работников отдельных профессий также на основе трехсторонних договоров между профсоюзами, работодателями и федеральным органом власти по вопросам труда. В них устанавливаются: минимальные тарифные ставки и оклады; порядок индексации оплаты труда работников соответствующих профессий; тарифные сетки и схемы должностных окладов для работников соответствующих профессий [8].

Согласно ст. 27 ТК РФ социальное партнерство реализуется в следующих формах [6]:

– коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;

– взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

– участия работников, их представителей в управлении организацией;

– участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

Проведение коллективных переговоров, в результате которых заключаются коллективные договоры и соглашения, является доминирующей и самой распространенной формой социального партнерства. Регулирование социально-трудовых отношений на основе социального партнерства осуществляется не только путем заключения коллективных договоров на предприятиях, но и других соглашений и

на всех уровнях социального партнерства.

Литература:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197–ФЗ (ред. от 01.04.2019) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002 - № 1 (ч. 1) – ст. 136.

2. Закон Белгородской области от 5 июля 2007 года № 122 "О социальном партнерстве в Белгородской области // Сборник нормативных правовых актов Белгородской области, 2007, № 107 (часть I). –1.04.2019 г. № 363.

3. Александрова И.А. Социальное партнерство в системе социально – трудовых отношений Российской Федерации // Вестник Бурятского государственного университета. 2017. №14. С. 123-125

4. Балабанова Г.Г., Кузнецова И.А., Королёва Н.В., Ярмоленко Л.И. Совершенствование оплаты труда как фактор модернизации российской экономики // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова . 2015. №4. С. 149-155.

5. Жуков А.Л. Как установить достойную зарплату в системе социального партнерства // Социальная политика и социальное партнерство. – 2018. – № 6. – С. 5-12.

6. Жуков А.Л. Регулирование заработной платы в соглашениях и коллективных договорах. М.: МИК, 2016. 376 с.

7. Коршунова Т.Ю. О представителях работников и работодателей в социальном партнерстве // Трудовое право. 2006. №11.

8. Кривобороденко О.Д. Оплата труда работников организаций // Специалист. 2015. №12. С. 22-23.

9. Петров А. Трехстороннее взаимодействие и сотрудничество: ТК РФ и основные принципы социального партнерства // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2017. № 11.

Кузнецова И.А., Ефремова А.А.

Белгородский государственный технологический университет им. В. Г. Шухова, г. Белгород

РЕГЛАМЕНТАЦИЯ ТРУДА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕНЕДЖЕРА ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ

В настоящее время в условиях становления новых экономических отношений в связи с развитием частной собственности, свободного предпринимательства, реформой государственных предприятий, структурными и инвестиционными преобразованиями, реформой социального обеспечения и государственной службы повышение уровня управляемости организацией во многом зависит от наличия