



**Original Article: GESTIONE DEL PERSONALE E CONTESTO GIURIDICO DEI
RAPPORTI DI LAVORO IN MALI**

Citation

Sekou K. Gestione del personale e contesto giuridico dei rapporti di lavoro in Mali. *Italian Science Review*. 2014; 12(21). PP. 45-49.

Available at URL: <http://www.ias-journal.org/archive/2014/november/Sekou2.pdf>

Author

Keita Sekou, Saint Petersburg State University, Russia.

Submitted: November 21, 2014; Accepted: December 1, 2014; Published: December 09, 2014

Introduzione

La gestione del personale è la spina dorsale delle funzioni di base di risorse umane all'interno dell'organizzazione. Questo contiene tutte le informazioni necessarie per portare a termine tutte le operazioni su HRM. Ottima conoscenza di amministrazione del personale, quindi, è una condizione di successo e le conoscenze necessarie per ogni manager delle risorse umane nella sua posizione. La consapevolezza della necessità di personale di gestione della conoscenza avviene in Mali, così come in tutto il mondo, ma spesso trovano errata applicazione dei principi sanciti nel Codice del lavoro del paese [1]

Gestione 1 individuale del personale

Formalità amministrative e le azioni associate con l'assunzione di un dipendente

Le formalità amministrative per il datore di lavoro:

- Richiedere al lavoratore di fornire un certificato medico attestante che egli aveva visitato un esame medico rilasciato entro e non oltre tre mesi. Il costo di ottenere un certificato medico contemporaneamente pagato dipendenti.

- Dichiarare entro 48 ore di un dipendente nel INPS (Comitato nazionale

delle assicurazioni sociali), compilando il modulo di lavoro.

- Prendi la carta INPS per il dipendente assicurato.

- Per aprire il diritto a prestazioni familiari, il lavoratore deve compilare un modulo di domanda supplementare di assegni familiari.

- Inviare le informazioni sul dipendente l'Agenzia di Stato per l'occupazione per il libretto di lavoro.

- Per richiedere al lavoratore di fornire 4 foto per nuove carte dei dipendenti e altri documenti.

- Podgotovit E firmare un contratto con un dipendente. [2]

Risoluzione del contratto

Sezione I: Guida alla fine del rapporto di lavoro:

La differenza tra il termine e il contratto di lavoro a tempo indeterminato è in fase di conclusione. Contratto a tempo determinato scade alla scadenza, che è concordato dalle parti. Per quanto riguarda l'indefinito, può cessare di avere effetto in qualsiasi momento unilateralmente da ciascuna delle parti, a condizione che tale risoluzione incontrerà condizioni determinate, forme e mezzi di comunicazione. [2]

Contratto di lavoro I. pausa a tempo determinato

A. La data inizio della risoluzione del contratto:

Norme relative alla cessazione del rapporto di lavoro, sono più semplici da contratti a tempo determinato che per la domanda.

Nel tempo determinato i contratti hanno una scadenza prefissata, al verificarsi di che pone fine automaticamente il rapporto di lavoro. Ne consegue che un dipendente deve lavorare tutte le ore di lavoro previsto dal contratto, senza dargli il tempo di trovare un nuovo lavoro. Allo stesso modo, non ha diritto, ad eccezione di specifiche disposizioni del trattato in materia di compensazione nel licenziamento ordinario; terminazione in questo caso è legittimo, dal momento che il contratto è stato stipulato a tempo determinato, che è scaduto.

In caso di risoluzione del contratto con l'inizio del periodo, il lavoratore riceverà instabilità compensazione che è del 2,5% del totale dei salari che ha ricevuto durante il periodo di lavoro.

Inoltre, egli ha diritto al risarcimento in denaro per il congedo di 2,5 giorni di lavoro al mese. [3]

B. Risoluzione del contratto di lavoro prima della scadenza:

Conformemente all'articolo L39 del codice del lavoro del Mali contratto di lavoro a tempo determinato non possono essere interrotti su richiesta di una delle parti.

Risoluzione anticipata può essere solo in tre casi previsti dalla legge:

- Accordo delle parti, come sancito per iscritto;

- Negligenza del dipendente (secondo i giudici);

- Forza maggiore, che rendono impossibile l'esecuzione delle parti dei loro obblighi.

Le stesse regole sono stabilite in Francia, come ha sottolineato Jean-Marie Peretti, nel suo libro "HRM 19 ° edizione, pubblicata nel "Vuibert". [4]

II. La rottura di un contratto di lavoro concluso a tempo indeterminato:

Il contratto di lavoro a tempo indeterminato, un contratto che lega le parti, senza installare direttamente o indirettamente, il termine dell'azione. Questo tipo di contratto è caratterizzato da facilità di terminazione sia unilaterale e bilaterale.

Se la risoluzione del contratto di lavoro a tempo indeterminato di verifica da parte del lavoratore (lettera di dimissioni), il dipendente deve comunicare in anticipo della sua decisione, precisando il motivo di questo. Altri, tra cui liquidità, obbligazioni dal lavoratore al datore di lavoro no.

A. Requisiti formali:

Articolo L40, comma 1, del codice del lavoro, un contratto di lavoro a tempo indeterminato può sempre fermare a richiesta di una delle parti. Tale risoluzione è fatto con un preavviso al partito che prende l'iniziativa di cessazione del rapporto di lavoro.

Articolo L40 paragrafo 2 prevede che ogni datore di lavoro che intende licenziare un dipendente che ha lavorato per più di tre mesi, ha l'obbligo di informare l'ispettore del lavoro, che ha 15 giorni di tempo per rivedere l'applicazione e alle loro opinioni.

Avviso dipendenti: Il periodo di preavviso dipende contratti collettivi del dipendente e per categoria professionale. Se il salario dei dipendenti di mezza giornata o settimanali, l'avviso deve essere di 8 giorni prima del licenziamento. Per i lavoratori con più bassa categoria professionale, il periodo di preavviso - un mese per i dipendenti di categoria medio - due mesi, e per la più alta categoria - 3 mesi.

Durante il periodo di obblighi di notifica ai sensi del contratto sono conservati, ma il dipendente ha un ulteriore un giorno alla settimana per trovare un nuovo lavoro.

Se il dipendente ha lavorato la metà del termine di preavviso di licenziamento e ha trovato un nuovo posto di lavoro, si può lasciare senza alcun compenso per un nuovo lavoro, notificando il suo ex datore di lavoro.

B. Notifica ispettore del lavoro: per ispettori del lavoro di notifica invia solo il

datore di lavoro. Egli deve soddisfare questa condizione prima di prendere la decisione di licenziamento. L'ispettore ha 15 giorni di tempo per rivedere il bando che dà la risposta. Questa risposta è opzionale e non vincolanti per il giudice o il datore di lavoro, ma deve essere motivato in alcun modo. Tuttavia, il parere dell'ispettore, basato sul diritto, può essere presa in considerazione da parte del datore di lavoro o dal giudice.

Finanziamento Termini:

Stiamo parlando l'accuratezza e l'adeguatezza dei motivi di licenziamento.

In Francia, stanno parlando motivi seri e reali. Il requisito determina necessariamente la causa per il datore di lavoro, anche se il dipendente è responsabile per la cessazione del rapporto di lavoro.

Presuppone l'esistenza di compromettere l'esattezza dei fatti, si deve dimostrare che il dipendente abbia commesso una violazione, che è sufficiente per il licenziamento.

Se parliamo della validità del licenziamento, in ogni situazione il datore di lavoro, portando la decisione di licenziamento, dovrebbe prendere in considerazione altri modi di influenzare il lavoratore, comprese le misure amministrative che sono proporzionali alla colpa (avvertimento orale o scritto, un biasimo, licenziamento disciplinare e così via. d.).

In definitiva, se non sono soddisfatte queste due condizioni, allora non ci possono essere licenziamenti.

Sezione II. Motivi speciali per il licenziamento:

I. il licenziamento per motivi economici:

Articolo L46 e seguenti del codice del lavoro.

Si tratta di una forma di rigetto fatta senza tener conto del lavoratore umano, ma per ragioni economiche. Questo tipo di licenziamento può avvenire in tre casi:

- Nel caso di riorganizzazione di impresa economica e tecnologica;

- L'introduzione di nuove tecnologie, che porta ad una riduzione di posti di lavoro o di conversione.

- Nel caso di un disastro.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro per motivi economici, il datore di lavoro, previa consultazione con i rappresentanti dei lavoratori o sindacati, impostare l'ordine di licenziamento. Questo ordine è soggetto a criteri quali:

Il primo criterio: valore professionale. Aumenta in funzione delle qualifiche professionali, le prestazioni o l'esperienza di partecipazione. Così, i lavoratori con basso valore professionale al datore di lavoro rientrano tra i primi della lista (la lista di licenziamento).

Il secondo criterio: esperienza: se abbiamo un paio di dipendenti di licenziamento, pari al livello del 1° prova, il secondo viene applicata. La maggiore esperienza, il più prezioso lavoratore al datore di lavoro. Anche sperimentare un aumento di un anno se il lavoratore è sposato; a seconda del numero di bambini vengono aggiunti alla durata del servizio per diversi anni.

Elenco dei lavoratori e dei protocolli firmati dalle due parti licenziati a cui sono attaccati i commenti dei Rappresentanti ha approvato l'ispettore del lavoro per la revisione. Lui ha 15 giorni di tempo per esprimere un parere su questi licenziamenti.

Se un dipendente contesta l'ordine di motivi di licenziamento o economici, possono rivolgersi al tribunale del lavoro.

II. il licenziamento di un dipendente:

Realizzato in conformità dell'articolo L40 del codice del lavoro. Licenziamento di un dipendente assume la colpa originale. La sua attuazione è effettuata in conformità con le disposizioni degli articoli L40 e seguenti del codice del lavoro.

III. Licenziamento dei rappresentanti dei lavoratori (sindacati delegati, rappresentanti dei lavoratori, i membri della commissione per la sicurezza e la salute):

Questi rappresentanti sono concessa una tutela speciale a norma degli articoli L263, L277 e 281 del. Tali disposizioni prevedono che ogni datore di lavoro che intende licenziare il rappresentante dei lavoratori,

devono ottenere l'approvazione preventiva di ispezione del lavoro (per iscritto).

IV. Risoluzione del contratto di lavoro da parte del lavoratore:

Dimissioni - cessazione del lavoratore a contratto unilaterale.

In contrasto con il ritiro di non determinate condizioni. Tuttavia, è soggetto a determinate procedure, che è che il dipendente deve essere preventivamente comunicato per iscritto la propria decisione al datore di lavoro ad una certa data.

Per quanto riguarda il diritto al risarcimento, è possibile dopo 10 anni di lavoro per il datore di lavoro, vuol dire che per qualificarsi per le prestazioni in caso di dimissioni, il lavoratore deve dimostrare che ha lavorato per l'organizzazione per almeno 10 anni senza interruzioni.

V. Emissione di certificato di lavoro:

Conformemente all'articolo L61 del codice del lavoro il datore di lavoro è tenuto, sotto pena dato al lavoratore al momento della sua partenza definitiva da parte della società, un attestato di lavoro.

Un certificato del datore di lavoro è fornita esclusivamente:

- Assunzione del lavoratore ufficio;
- La data del suo rilascio;
- Natura e le date di posti di lavoro dei lavoratori impiegati in modo coerente;
- Categoria professionale, la classificazione del contratto collettivo o un accordo;

Un datore di lavoro non può fornire informazioni false o ingannevoli circa il dipendente.

Sezione III. Diversi tipi di vantaggi:

Benefici I. associati a contratti a tempo determinato:

1. Pagamento di instabilità: si è calcolato sul totale dei salari durante la durata del contratto. Le sue dimensioni sarà pari al 2,5% dello stipendio totale.

2. Corrispettivo in contanti per ferie pagate: se il lavoratore ha il diritto di lasciare, ma non li usa, allora ha il diritto di questo pagamento. E 'la somma degli stipendi per 2,5 giorni al mese a partire

dalla data di ammissione al lavoro o la data di ritorno con l'ultima release.

II. Risarcimento in relazione alla cessazione del contratto di lavoro a tempo indeterminato:

1. Cash avviso compensazione: viene pagato quando un dipendente è stato notificato, o se il periodo di preavviso non è stato rispettato. E 'pari all'importo del risarcimento che il dipendente dovrebbe ricevere, se ha lavorato in questo periodo. Periodo comunicazione dipende dalla categoria professionale, discusso sopra.

2. Cash congedo di compensazione, così come in contratti a tempo determinato.

3. Pacchetto proporzionale al tempo di lavoro Severance: è calcolato sulla media degli ultimi dodici mesi di stipendio. Il suo costo è di:

a) 20% del salario medio mensile per ciascuno dei primi 5 anni;

b) Il 25% del salario medio mensile di 6 al 10 ° anno è incluso per ogni anno;

c) 30% della retribuzione mensile media per il 10 ° anno e poi per ogni anno [3].

III. Benefici connessi con la rassegnazione:

1. Compensazione monetaria per ferie retribuite, così come in contratti a tempo determinato;

2. Il merito concessione: è pagato se il lavoratore non è inferiore a dieci anni in azienda, senza interruzione. Si è calcolato nello stesso modo e alle stesse condizioni come indennità di licenziamento.

NB: Si deve, tuttavia, ricordare che in alcuni contratti collettivi o accordi in alcune organizzazioni offrono tassi più bassi.

Calcolo dell'indennità di licenziamento (esempio).

1:

Mr. Demba Coulibaly contabile in una società commerciale.

A seguito di verifiche condotte dalla società di revisione commesso dal direttore della struttura, è stato trovato un buco più di dieci (10) milioni di euro per la gestione del Sig Coulibaly, per il biennio 2006-2007.

Nonostante le varie richieste di chiarimento del 23 gennaio e del 12

febbraio 2008, la persona in questione non ha fornito i documenti giustificativi sulle quantità di persone scomparse.

Inoltre, il direttore non è soddisfatto di questo errore è molto grave, ha afferrato l'ispettorato del lavoro, che ha dato un parere positivo per il licenziamento di Mr. Coulibaly.

Dopo aver ricevuto l'approvazione da parte l'ispettore del lavoro, il tuo capo ti chiede di preparare diritti signor Kulibayev.

NB: salario lordo, il signor Kulibayev era di 29 rubli 044.07.

Mr. Coulibaly è stato assunto 2 febbraio 1999, e ha respinto 28 febbraio 2008

Ha maturato congedo per 45 giorni.

Dal suo avviso anziano è di tre mesi.

Data la gravità dei reati commessi, il direttore non ha voluto il signor Kulibayev orologi notifica.

Definizione fa

A Febbraio 1999-Dicembre 1999: 11 mesi

B. Gennaio 2000-dicembre 2007: 8 anni

C. Nel gennaio-febbraio 2008: due mesi

Totale: 8 anni 11 mesi e 2 mesi: 9 anni 1 mese.

Calcolo delle prestazioni

1. Cash notifica di pagamento di regolazione: $29\,044.07 * 3 = 87.132,21$ Rub

2. Compensazione in contanti, ferie pagate: $(29044,07 * 45) / 30 = 43566.10$ rub

Pacchetto 3. Severance

- Per i primi 5 anni: $(29.044,07 * .20%) * 5 = 29.044,07$ Rub

- Dal 6 al 9 Anno: $(29.044,07 * .25%) * 4 = 29.044,07$ Rub

- 1 mese: $(29.044,07 * .25%) * 1/12 = 605,08$ Rub

Benefici generali: $87.132,21 + 43.566,10 + 58.088,14 + 605,08 = 189.391,53$ Rub.

References:

1. N.A. Gorelov. 2006. The economy of labor.
2. 2010. Malisky mode on Social Security.
3. 1996. Delivering the application of the Labour Code of Mali number 1566.
4. Jean-Marie Peretti. Human Resource Management 19 units.