

Основы трудового права. Ч2.

Социальное партнерство



1. Правовое регулирование занятости

- Занятость – деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая им заработную плату, доход, вознаграждение за выполненную работу;
- Безработный – трудоспособный гражданин, не имеющий работы и заработка, который зарегистрирован в управлении (отделе) по труду, занятости и социальной защите городского, районного исполнительного комитета в целях поиска подходящей работы, ищет работу и готов приступить к ней

1. Правовое регулирование занятости

- **Занятыми считаются граждане:**
- работающие по трудовому договору, за исключением трудового договора о выполнении оплачиваемых общественных работ;
- являющиеся членами (участниками) юридических лиц, за исключением учредителей (участников) акционерных обществ;
- зарегистрированные в установленном законодательством порядке в качестве индивидуальных предпринимателей;
- осуществляющие деятельность по оказанию услуг в сфере агротуризма, ремесленную деятельность;
- выполняющие работы у юридических лиц и индивидуальных предпринимателей по гражданско-правовым договорам;
- проходящие военную службу, а также службу в органах;
- обучающиеся в очной (дневной) форме получения образования в учреждениях образования;
- осуществляющие уход за ребенком в возрасте до 3 лет, ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет, инвалидом I группы либо лицом, достигшим 80-летнего возраста, а также за ребенком в возрасте до 18 лет, инфицированным вирусом иммунодефицита человека или больным СПИДом;
- занимающиеся иной не запрещенной законодательством деятельностью, приносящей заработок.

1. Правовое регулирование занятости

- **Подходящая работа**
- Подходящей считается работа (кроме оплачиваемых общественных работ), которая соответствует профессиональной пригодности безработного, с учетом уровня его профессиональной подготовки, состояния здоровья, стажа и опыта работы по прежней профессии (специальности), должности, транспортной доступности нового места работы, если иное не предусмотрено Законом.

- **Подходящей не может считаться работа, если:**

- она предоставляется за пределами максимальной удаленности от места жительства безработного;

1. Правовое регулирование занятости

- отказ от нее обоснован уважительными личными причинами либо семейными обстоятельствами;

- **Пособие по безработице**

- Пособие по безработице — это регулярная государственная социальная денежная выплата лицам, признанными по закону безработными, в установленном надлежащем порядке.
- Пособие по безработице назначается органами по труду, занятости и социальной защите.

1. Правовое регулирование занятости



- **В назначении пособия по безработице может быть отказано в случае:**
- прекращения трудового договора, заключенного на неопределенный срок, по собственному желанию, соглашению сторон, либо прекращения трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 4, 5, 7–9 статьи 42, пунктом 5 статьи 44 и статьей 47 Трудового кодекса Республики Беларусь, а также увольнения (отчисления) за нарушение воинской (учебной) дисциплины, потери (отсутствия) источника дохода в результате незаконных действий;
- непредставления декларации о доходах.

1. Правовое регулирование занятости

- Пособие по безработице выплачивается :
- за первые 13 календарных недель – в размере 70 процентов и за последующие 13 календарных недель – 50 процентов средней заработной платы (дохода) по последнему месту работы, но не менее одной базовой величины и **не более двух базовых величин** при условии, что безработный в течение 12 месяцев, предшествующих регистрации в качестве безработного, имел оплачиваемую работу (доход) не менее 12 календарных недель на условиях полного рабочего дня (недели) или на условиях неполного рабочего дня (недели) с пересчетом на 12 календарных недель с полным рабочим днем (неделей);
- за первые 13 календарных недель – в размере 100 процентов и за последующие 13 календарных недель – **75 процентов базовой величины** безработным, которые в течение 12 месяцев, предшествующих регистрации в качестве безработных, имели оплачиваемую работу (доход) менее 12 календарных недель, а также безработным после длительного перерыва в работе (более 12 месяцев) при наличии у них стажа работы не менее одного года;

1. Правовое регулирование занятости

- Белстат: "Средний размер пособия на одного безработного в 2015г. составил 203 тыс. рублей, или 14,7% от бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения".



- Специалисты называют, что низкий размер пособия по безработице приводит к тому, что многие безработные не регистрируются в органах по труду, занятости и соцзащите. В итоге официально зарегистрированная безработица остается **низкой**.

1. Правовое регулирование занятости

2. Понятие социального партнерства

- **Социальное партнерство** – форма взаимодействия органов государственного управления, объединений нанимателей, профессиональных союзов и иных представительных органов работников при разработке и реализации социально-экономической политики государства, основанная на учете интересов различных слоев и групп общества в социально-трудовой сфере посредством переговоров, консультаций, отказа от конфронтации и социальных конфликтов.



2. Понятие социального партнерства

- **Значение** социального партнерства заключается в том, что оно:
 - а) в трудовом праве является новым методом правового регулирования труда, служащим для урегулирования противоречий интересов работников и нанимателей, органов государства;
 - б) призвано налаживать взаимоотношения работников и нанимателей согласно формам и принципам, предусмотренным ТК РБ.

2. Понятие социального партнерства

- ***Сторонами*** социального партнерства являются
 - работники в лице их представителей
 - наниматели в лице их представителей.
 - стороной может быть орган государственной власти или орган государственного управления, если он является нанимателем.

2. Понятие социального партнерства

- **Представительство интересов работников** – это основанная на законодательстве, уставах, положениях и других учредительных актах деятельность уполномоченных лиц, органов, организаций работников по отстаиванию и защите их прав и интересов в отношениях с уполномоченными лицами, органами и организациями нанимателей и соответствующих государственных органов.
- Представительство интересов работников могут осуществлять соответствующие профессиональные союзы и иные представительные органы работников, действующие на основании актов законодательства.

2. Понятие социального партнерства



- **Представительство интересов нанимателей** на республиканском уровне, отраслевом, территориальном уровнях осуществляют соответствующие объединения нанимателей.
- Третьей стороной социального партнерства является **государство**. Государство призвано играть различные роли в социальном партнерстве: гаранта (?), контролера (?), арбитра (?), законодателя.

2. Понятие социального партнерства

СИСТЕМА СОЦИАЛЬНО ПАРТНЕРСТВА ВКЛЮЧАЕТ ЧЕТЫРЕ УРОВНЯ:



1. Понятие социального партнерства

- Основными **организационно-правовыми формами социального партнерства** являются консультации и ведение коллективных переговоров.
- **Консультации** проводятся по наиболее сложным социально-экономическим вопросам с участием соответствующих специалистов в целях достижения взаимопонимания сторон.
- **Коллективные переговоры** – это основная форма социального партнерства, которая имеет целью сопоставить, учесть и согласовать взаимные интересы собственника средств производства в лице нанимателя и занятых у него работников.

2. Понятие социального партнерства

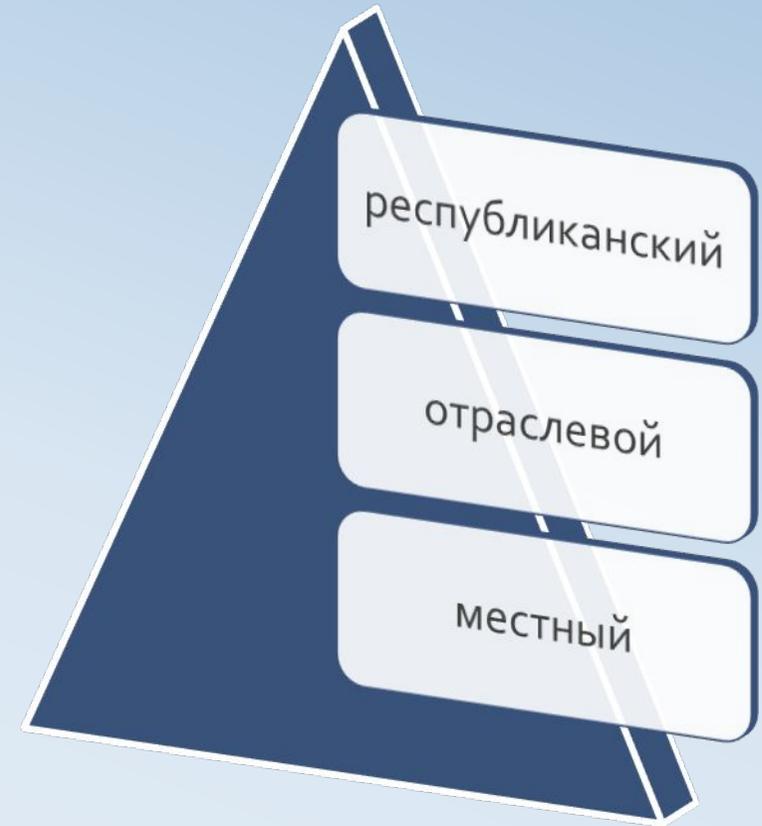


3. Коллективные договоры и соглашения

Соглашение – нормативный акт, содержащий обязательства сторон по регулированию отношений в социально-трудовой сфере на уровне определенной профессии, отрасли, территории.



- **Соглашения заключаются на**
 - республиканском (генеральное соглашение),
 - отраслевом (тарифное соглашение)
 - местном (местное соглашение) уровнях.



3. Коллективные договоры и соглашения

- Генеральное соглашение может содержать положения о (об):
 - 1) развитии социального партнерства и сотрудничества, предупреждении трудовых конфликтов и забастовок, запрещении массовых увольнений;
 - 2) основных критериях жизненного уровня работников и членов их семей, в том числе минимальном потребительском бюджете, минимальной заработной плате, пенсиях, государственных пособиях (?), стипендиях (?).
 - 3) заработной плате работников бюджетных организаций (?) и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, государственных пособиях, стипендиях, пенсиях, компенсационных выплатах в зависимости от роста цен по сравнению с установленным минимумом
 - и д.р.

3. Коллективные договоры и соглашения

- Тарифные и местные соглашения устанавливают социально-трудовые гарантии и преимущества для работников в зависимости от особенностей отрасли или региона по вопросам организации, условий, оплаты и охраны труда, заключения и расторжения трудовых договоров, при проведении приватизации и др.

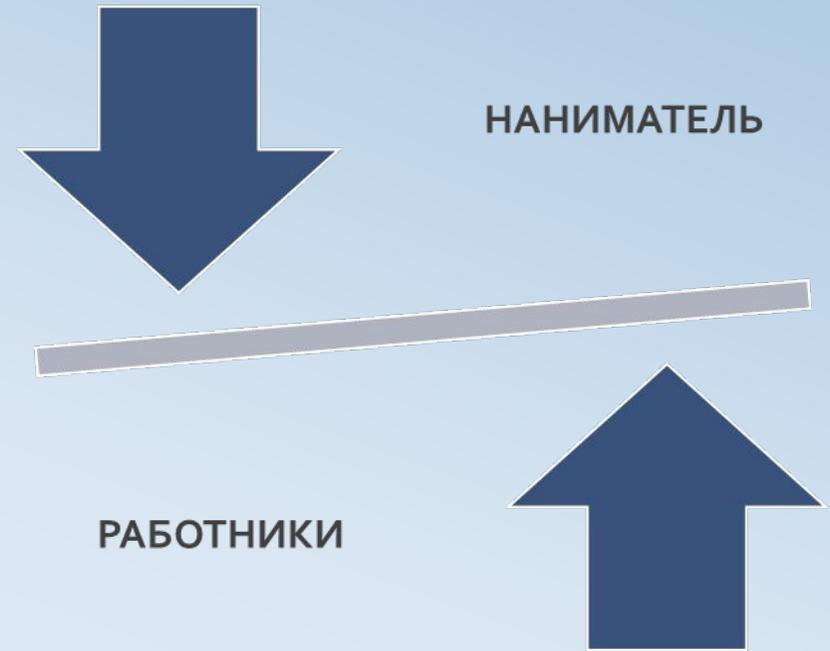
3. Коллективные договоры и соглашения

- **Коллективный договор** – локальный нормативный правовой акт, регулирующий трудовые и социально-экономические отношения между нанимателем и работающими у него работниками.
- Коллективные договоры могут заключаться в организациях любых организационно-правовых форм, их обособленных подразделениях (по вопросам, относящимся к компетенции этих подразделений).



3. Коллективные договоры и соглашения

- Сторонами коллективного договора являются работники организации в лице их представительного органа (статья 354 ТК) и наниматель или уполномоченный им представитель (статья 355 ТК).



3. Коллективные договоры и соглашения

- **Коллективный договор может содержать положения об (о):**
- 1) нормировании, формах, системах оплаты труда, иных видах доходов работников;
- 2) размерах тарифных ставок (окладов), доплат и надбавок к ним;
- 3) продолжительности рабочего времени и времени отдыха;
- 4) создании здоровых и безопасных условий труда, улучшении охраны здоровья, гарантиях государственного социального страхования работников и их семей, охране окружающей среды;
- 5) заключении и расторжении трудовых договоров;
- 6) обеспечении занятости, подготовке, повышении квалификации, переподготовке, трудоустройстве высвобождаемых работников;
- 7) регулировании внутреннего трудового распорядка и дисциплины труда;
- 8) строительстве, содержании и распределении жилья, объектов социально-культурного назначения;
- 9) организации санаторно-курортного лечения и отдыха работников и членов их семей;
- 10) предоставлении дополнительных гарантий многодетным и неполным семьям, а также семьям, воспитывающим детей-инвалидов;
- 11) улучшении условий жизни ветеранов, инвалидов и пенсионеров, работающих или работавших у нанимателя;
- 12) создании условий для повышения культурного уровня и физического совершенствования работников;

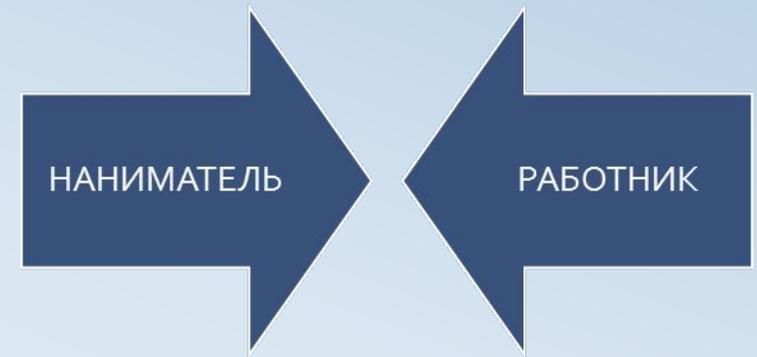
3 Коллективные договоры и соглашения

- **Сфера действия коллективного договора, соглашения**
 - Коллективный договор распространяется на нанимателя и всех работников, от имени которых он заключен.
 - Действие коллективного договора распространяется на работников, от имени которых он не заключался (вновь принятых и др.), при условии, если они выразят согласие на это в письменной форме.
 - Сфера действия соглашения определяется сторонами в пределах их полномочий.

3. Коллективные договоры и соглашения

4. Коллективные трудовые споры

- **Коллективный трудовой спор** – неурегулированные разногласия сторон коллективных трудовых отношений по поводу установления, изменения социально-экономических условий труда и быта работников, заключения, изменения, исполнения либо прекращения коллективных договоров, соглашений.



4. Коллективные трудовые споры

- **Предъявление и рассмотрение требований**
- В случае возникновения разногласий при заключении, изменении или прекращении коллективного договора, соглашения требования работников выдвигаются по истечении одного месяца с начала ведения коллективных переговоров.
- Требования работников излагаются в письменной форме и направляются нанимателю.
- Наниматель обязан рассмотреть требования и в письменной форме не позднее чем в десятидневный срок со дня их получения уведомить о своем решении представительный орган работников и в трехдневный срок Республиканский трудовой арбитраж о возникшем споре.

4. Коллективные трудовые споры



4. Коллективные трудовые споры

- **Трудовой арбитраж**

- При несогласии одной из сторон с предложениями примирительной комиссии (посредника) стороны по соглашению между собой не позднее чем в **пятидневный срок** могут обратиться в трудовой арбитраж.
- Решение трудового арбитража направляется сторонам и имеет для них, как правило, рекомендательный характер.
- Решение трудового арбитража приобретает для сторон обязательную силу, если стороны заключили соглашение об обязательности этого решения.

4. Коллективные трудовые споры



- **Забастовка**

- Забастовка – временный добровольный отказ работников от выполнения трудовых обязанностей в целях разрешения коллективного трудового спора.
- Забастовка может проводиться не позднее трех месяцев после отклонения предложений примирительной комиссии, а если стороны обращались к посреднику или (и) в трудовой арбитраж – после отклонения предложений посредника или (и) несогласия с решением трудового арбитража.
- Законом могут быть установлены ограничения реализации права на забастовку в той мере, в какой это необходимо в интересах национальной безопасности, общественного порядка, здоровья населения, прав и свобод других лиц.



4. Коллективные трудовые споры

- **Откладывание или приостановление забастовки**
- В случае создания реальной угрозы национальной безопасности, общественному порядку, здоровью населения, правам и свободам других лиц, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством, Президент Республики Беларусь вправе отложить проведение забастовки или приостановить ее, но не более чем на трехмесячный срок.

4. Коллективные трудовые споры

