

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ТУРИЗМА И
СЕРВИСА»

(ФГБОУ ВО «РГУТИС»)

Институт сервисных технологий

Отделение СПО

ПРЕЗЕНТАЦИЯ ПО ТЕМЕ:
«СОЦИАЛЬНОЕ
ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ
ТРУДА»

ВЫПОЛНИЛА: ЦВЕТКОВА А.А.

ГРУППА: «2ПР18-01»

ПРОВЕРИЛ: ГРИГОРЬЕВА А.А.

Г.ПОДОЛЬСК
2019

Социальное партнерство В регулировании труда



- СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО: ПОНЯТИЕ, СТОРОНЫ, СИСТЕМА И ФОРМЫ. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА.
- СОЦИАЛЬНО-ПАРТНЕРСКИЕ СОГЛАШЕНИЯ: ПОНЯТИЕ, ВИДЫ И СТОРОНЫ. ПОРЯДОК РАЗРАБОТКИ И ЗАКЛЮЧЕНИЯ СОГЛАШЕНИЙ.
- КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР: ПОНЯТИЕ, СТОРОНЫ И ДЕЙСТВИЕ ВО ВРЕМЕНИ. ПОРЯДОК РАЗРАБОТКИ И ЗАКЛЮЧЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. СОДЕРЖАНИЕ И СТРУКТУРА КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.
- КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И СОГЛАШЕНИЯ. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА.

Социальное партнерство – 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 (ст. 23 ТК РФ).

Стороны социального партнерства

Работники в лице их представителей
(профессиональные союзы и
их объединения
или иные представители,
избираемые работниками)

Работодатели в лице их представителей
(руководитель организации
или уполномоченные им
лица, или объединения работодателей)

Система социального партнерства

Уровни социального партнерства

Федеральный

Межрегиональный

Региональный

Отраслевой

Территориальный

Локальный

Формы социального партнерства

Формы социального партнерства

Коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключение

Консультации по вопросам регулирования трудовых, обеспечения гарантий трудовых прав работников
соверш. -ия трудового законодательства

Участие работников, их представителей в управлении организацией

Участие представителей работников и работодателя – телей в досудебном разрешении трудовых споров

Основные принципы социального партнерства

- ▶ равноправие сторон;
- ▶ уважение и учет интересов сторон;
- ▶ заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- ▶ содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- ▶ полномочность представителей сторон;
- ▶ соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов;
- ▶ свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- ▶ добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- ▶ реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- ▶ обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- ▶ контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
- ▶ ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

Коллективные договоры и соглашения

Соглашение – правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально – трудовых отношений и связанных с ними

экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом и территориальном уровнях в пределах их компетенции (ст. 45 ТК).

Виды соглашений: генеральное соглашение,
межрегиональное соглашение
региональное соглашение
отраслевое (межотраслевое) соглашение
территориальное соглашение
иные соглашения

В соглашение могут включаться взаимные обязательства сторон по следующим вопросам:

- 1.оплата труда;
- 2.условия и охрана труда;
- 3.режим труда и отдыха;
- 4.развитие социального партнерства;
- 5.иные вопросы, определяемые сторонами;

Коллективный договор – это правовой акт, регулирующий социально – трудовые отношения в организации, заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

В коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателей по следующим вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- соблюдение интересов работников при приватизации организации и другие вопросы, определенные сторонами;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи и др.

Действие во времени

соглашение



срок действия определяется сторонами,
но не может превышать 3-х лет;
стороны имеют право один раз продлить
действие соглашения на срок
не более 3-х лет

коллективный договор



заключается на срок не
более 3-х лет;
стороны имеют право
продлевать действие
коллективного договора
на срок не более 3-х
лет

Вступает в силу со дня подписания сторонами либо со дня,
установленного соглашением или коллективным договором

Правовое регулирование занятости и трудоустройства населения.



ФЗ РФ «О занятости населения в РФ»
31.12.2005г)

Постановление Правительства РФ 19.04.1991г (ред. от
от 22.04.1997г. «Об утверждении
порядка регистрации безработных граждан»)

- *понятие занятости и ее формы;*
- *понятие безработного, порядок признания граждан безработными; правовой статус безработного;*
- *понятие подходящей и неподходящей работы;*
- *понятие трудоустройства и его правовая организация; трудоустройство граждан за границей.*

Занятость – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок (трудовой доход).

Занятыми считаются граждане:

- работающие по трудовому договору;
- зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей;
- выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера;
- избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;
- проходящие военную службу, альтернативную гражданскую службу, а также службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы;
- проходящие очный курс обучения в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования и других образовательных учреждениях, включая обучение по направлению государственной службы занятости;
- Временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой, призывом на военные сборы, привлечением к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе (альтернативной гражданской службе), исполнением других государственных обязанностей или иными уважительными причинами;
- Являющиеся учредителями (участниками) организаций, за исключением учредителей (участников) общественных и религиозных организаций (объединений), благотворительных и иных фондов, объединений юридических лиц (ассоциаций и союзов), которые не имеют имущественных прав в отношении этих организаций.



Решение о признании гражданина, зарегистрированного в целях поиска подходящей работы, **безработным** принимается органами службы занятости по месту жительства гражданина **не позднее 11 дней** со дня предъявления органам службы занятости следующих документов:

- паспорт,
- трудовая книжка,
- документ, удостоверяющий профессиональную квалификацию гражданина,
- справка о среднем заработке за последние 3-и месяца по последнему месту работы.

Безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней.

Не могут быть признаны безработными граждане:

- не достигшие 16-летнего возраста;
- которым в соответствии с законодательством РФ назначена трудовая пенсия по старости (или ее часть), в том числе досрочно, либо пенсия по старости или за выслугу лет по государственному пенсионному обеспечению;
- отказавшиеся в течение 10 дней со дня регистрации в органах службы занятости от двух вариантов подходящей работы, включая работы временного характера, а впервые ищущие работу и не имеющие профессии (специальности) – в случае двух отказов от получения профессиональной подготовки или от предложенной оплачиваемой работы, включая работу временного характера;
- не явившиеся без уважительных причин в течение 10 дней со дня их регистрации в органы службы занятости для предложения им подходящей работы, а также не явившиеся в срок, установленный для регистрации их в качестве безработных;
- осужденные по решению суда к исправительным работам без лишения свободы, а также к наказанию в виде лишения свободы;
- представившие в службу занятости документы, содержащие заведомо ложные сведения об отсутствии работы и заработка, а также представившие другие недостоверные данные для признания их безработными;
- лица, считающиеся занятыми.



Служба занятости



```
graph TD; A[Служба занятости] --- B[Подыскание работы]; A --- C[Профессиональная подготовка и переподготовка]; A --- D[Пособие по безработице];
```

The diagram illustrates the structure of the Employment Service. At the top is a red rounded rectangle labeled 'Служба занятости'. A vertical white line descends from this box and branches into three horizontal white lines, each connecting to a red rounded rectangle below it. The first rectangle is labeled 'Подыскание работы', the second 'Профессиональная подготовка и переподготовка', and the third 'Пособие по безработице'. The background is a dark teal gradient.

Подыскание
работы

Профессиональная
подготовка и
переподготовка

Пособие
по безработице

Подходящая и неподходящая работа

Условия подходящей работы:

1. Профессиональная пригодность гражданина, которая определяется уровнем профессионального образования, подтвержденным соответствующим документом; продолжительностью (опытом) работы по имеющейся профессии (специальности), а также уровнем квалификации.
2. Учет условий последнего места работы, куда включаются в первую очередь вопросы оплаты и охраны труда, при этом заработок по предлагаемой работе должен быть не ниже среднегодового заработка на прежнем месте работы.
3. Состояние здоровья гражданина.
4. Транспортная доступность рабочего места.

Подходящей работой может быть любая оплачиваемая работа, включая работу временного характера и общественные работы, требующая или не требующая (с учетом возрастных и иных особенностей граждан) предварительной подготовки, отвечающая требованиям трудового законодательства.

Не может считаться подходящей работой, если:

- а) она связана с переменой места жительства без согласия гражданина;
- б) условия труда не соответствуют правилам и нормам по охране труда;
- в) предлагаемый заработок ниже среднего заработка гражданина, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы или ниже величины прожиточного минимума в субъекте РФ.

Трудоустройство - это процесс подыскивания подходящей работы, подготовки к ней и устройства на эту работу.

Организационно-правовые формы трудоустройства.

Общие — это самостоятельное или с помощью органов занятости трудоустройство, а также трудоустройство работодателем в порядке перевода с согласия работника, подлежащего высвобождению, на другую имеющуюся работу.

К специальным формам трудоустройства относятся:

- 1) организованный набор рабочей силы в отъезд на предприятия и стройки в районы, нуждающиеся в притоке рабочей силы;
- 2) направление на работу выпускников средних специальных и высших учебных заведений, заключивших с работодателями договоры о подготовке для их производства молодых специалистов и квалифицированных рабочих;
- 3) направление органом занятости в счет установленных органами власти субъектов Федерации и органами местного самоуправления для работодателей квот (количества бронированных мест) по приему инвалидов, подростков и других нуждающихся в особой социальной защите граждан;
- 4) трудоустройство для работы за границей по контракту