**АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ**

**УРАЛЬСКИЙ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ**

# ФАКУЛЬТЕТ\_\_ заочный финансово-экономический\_\_

**СПЕЦИАЛЬНОСТЬ\_ экономика труда\_\_\_\_**

**КАФЕДРА** **профсоюзного движения\_\_**

## КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА

**по дисциплине \_ Социальное партнерство»\_**

**Тема: «Коллективные трудовые споры и порядок их**

**разрешения»**

**Студента** группы **\_ЭСЗ - 06\_**

**Тымчук Виктора Алексеевича**

(ФИО)

**Руководитель**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(ФИО)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(должность, уч.степень, звание)

**Челябинск**

**2010**

СОДЕРЖАНИЕ:

Введение ……………………………………………………………………………… 3

1 Понятие, предмет, стороны и виды коллективных трудовых споров…………… 4

2 Служба по регулированию коллективных трудовых споров…………………….. 8

3. Порядок разрешения коллективных трудовых споров…………………………. 10

4. Пример регулирования трудовых отношений в АО «Стайлинг»……………… 19

Заключение…………………………………………………………………………… 24

Список литературы…………………………………………………………………... 25

**Введение**

Выбирая тему для курсовой работы я прежде всего руководствовался ее большой значимостью как для науки трудового права, так и для практических целей. Именно законодательство о порядке разрешения коллективных трудовых споров является тем инструментом, которым пользуются стороны для урегулирования конфликтных ситуаций, возникающих между работниками и работодателями по поводу установления новых или изменения существующих социально-экономических условий труда, а также разногласий, вызванных заключением и исполнением коллективных договоров.

Тема эта важна прежде всего тем, что в процессе разрешения коллективных трудовых споров принимает участие большое количество людей, которые зачастую имеют принципиально разные подходы к вопросам, составляющим суть трудового спора. Сближение позиций спорящих сторон, погашение социальной напряженности, поиск выхода из сложившейся конфликтной ситуации с учетом мнений всех участвующих сторон – вот основные задачи, преследуемые законодательством Российской Федерации о порядке разрешения коллективных трудовых споров.

В этой работе я постараюсь детально изложить всю совокупность методов и способов урегулирования конфликтов между работниками и работодателями, отдельно затронув существенный вопрос о забастовках (как одной из форм разрешения коллективных трудовых споров), связанных с невыплатой заработной платы.

**1. Понятие, предмет, стороны и виды коллективных трудовых споров**

Коллективный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между работниками и работодателями по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений по вопросам социально-трудовых отношений. Такое определение закреплено в ст. 2 Федерального закона "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" от 23 ноября 1995 года.

Прежде всего необходимо отметить отличие коллективного трудового спора от индивидуального, вытекающее из этого определения. Дело в том, что индивидуальном споре у сторон возникают разногласия по поводу уже установленных законом норм и правил, регулирующих труд работника, их выполнение. В процессе же коллективного спора речь идет о правилах и договоренностях, в законах обычно не расписанных, но предусмотренных (или предполагаемых) в тексте коллективных договоров и соглашений. Эти договоренности - предмет "торга", переговоров между сторонами трудовых отношений. Иными словами, если индивидуальные трудовые споры, как правило, являются конфликтами права, в основу которых положено само применение права, его толкование и смысл, то коллективные трудовые споры могут быть как конфликтами права, так и конфликтами интересов.

Определение этого закона соответствует положению другого Федерального закона - "О коллективных договорах и соглашениях": коллективный трудовой спор начинается там, где кончаются коллективные переговоры.

Следует также отметить, что споры по поводу невыплаченной (задержанной) зарплаты не подпадают под действие законодательства о коллективных трудовых спорах, не могут быть предметом его регулирования. Ведь в случае таких споров речь идет о предусмотренных законодательством обязанностях работодателя – во-время оплачивать труд работников. По этому пути идет и судебная практика.

Коллективные трудовые споры возникают между работодателем (работодателями) и работниками организации, филиала, представительства нескольких организаций. Все они осуществляют свои полномочия через представителей. Вот как определяет их Федеральный закон "О порядке разрешения коллективных трудовых споров":

Представители работодателей – это руководители организаций или другие полномочные в соответствии с уставом организации, иными правовыми актами лица, полномочные органы объединений работодателей, иные уполномоченные работодателями органы.

Представители работников - органы профессиональных союзов и их объединений, уполномоченные на представительство в соответствии с их уставами, органы общественной самодеятельности, образованные на собрании (конференции) работников организации, филиала, представительства и уполномоченные ими.

Очевидно, что упомянутый здесь термин "орган профессионального союза" равнозначен термину "профсоюзный орган", используемому в Федеральном законе "О профессиональных союзах..." Что он означает? Это орган, образованный в соответствии с уставом профсоюза или положением о первичной профсоюзной организации. Таким образом, профком - как орган действующей на предприятии первичной профсоюзной организации может, в частности, рассматриваться как "представитель работников".

К органам общественной самодеятельности могут быть отнесены: забастовочный, стачечный, рабочий комитеты и другие подобные органы. Главный их признак - они должны быть образованы (т.е. не обязательно избраны с помощью голосования, возможно, например словесное одобрение или утверждение состава органа общим согласием собравшихся и т.д.) на собрании (конференции) работников организации.

Еще один важный признак: органы, о которых здесь идет речь, должны быть уполномочены на представительство интересов работников в ходе коллективного трудового спора. В случае, если представительство осуществляет орган профсоюза, то такие полномочия предусмотрены в профсоюзном уставе специальным пунктом. (Если в уставе такого положения не будет, у работодателя появится основание утверждать, что профсоюз (его орган) вышел за рамки своей уставной деятельности).

В случае забасткома (подобного ему органа) вопрос о полномочиях представлять интересы работников должен быть четко решен в ходе собрания (конференции). Полномочия могут быть оформлены протоколом собрания.

 Что касается видов коллективных трудовых споров, то классифицировать их можно по различным основаниям.

1. Споры по статусу правовых норм:

а) реализация или применение действующих норм права:

* связанные с реализацией и применением действующего законодательства;
* связанные с исполнением коллективных договоров и соглашений;
* связанные с исполнением условий индивидуальных трудовых договоров.

б) установление новых или изменение существующих условий труда:

* возникающие при заключении коллективных договоров и соглашений;
* возникающие при выдвижении требований, не влекущих заключения или изменения трудового договора (в этом случае предварительно должны быть выдвинуты требования в соответствии с Законом РФ "О коллективных договорах и соглашениях").

2. Коллективные трудовые споры можно классифицировать также по сфере действия:

* внутри организации (одного юридического лица);
* вне организации.

3. Споры по характеру правовых норм, регулирующих спорные правоотношения, можно классифицировать так:

а) споры материально-правового характера по поводу применения материальных норм трудового права;

а) споры нематериального характера, в свою очередь делящиеся на:

* организационные, связанные с созданием, реорганизацией, ликвидацией органов, участвующих в регулировании трудовых отношений;
* процедурные, связанные с порядком применения законодательства;
* процессуальные, связанные с разрешением материальных конфликтов в органах,      которые этим занимаются (например, спор по поводу продолжения примирительной процедуры с участием посредника).

3. В зависимости от субъектов возможны два вида коллективных трудовых споров:

а) возникающие в результате выдвижения требований общим собранием (конференцией) работников;

а) возникающие в результате выдвижения требований представителями работников.

4. По уровню социально-партнёрских правоотношений все коллективные трудовые споры можно классифицировать на шесть видов:

а) споры на уровне трудового коллектива организации, филиала, представительства;

б) споры при коллективных переговорах на федеральном уровне по социально трудовым отношениям;

в) споры при коллективных переговорах на отраслевом уровне по заключению отраслевого тарифного соглашения;

г) споры на региональном уровне субъектов Российской Федерации по социально-трудовым отношениям;

д) споры на профессиональном уровне по социально-трудовым отношениям. Этот вид коллективного трудового спора может совпадать с видом отраслевого уровня, а отраслевой уровень может быть как общероссийской отрасли, так и региональной — субъекта Российской Федерации;

е) споры на территориальном уровне. В широком смысле слова все уровни споров идут по определённым территориям (Федерация, её субъект и т.д.). Но территориальный уровень может быть ограничен, например, городом, районом. Это могут быть отдельные территории страны.

**2 Служба по регулированию коллективных трудовых споров**

Служба по урегулирования коллективных трудовых споров — это государственный орган, содействующий разрешению коллективных трудовых споров путем организации примирительных процедур и частая в них.

Систему Службы составляют Департамент по урегулированию коллективных трудовых споров и развитию социального партнерства Министерства труда и социального развития РФ и территориальные органы по урегулированию коллективных трудовых споров этого министерства, а также подразделения органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, на которые возложены функции по урегулированию коллективных трудовых споров.

Основными задачами службы являются содействие в урегулировании коллективных трудовых споров; организация примирительных процедур и участие в них; осуществление мер по предупреждению и разрешению коллек­тивных трудовых споров.

В соответствии с изложенными задачами Служба:

* осуществляет уведомительную регистрацию коллективных трудовых споров, проверяет в случае необходимости полномочия представителей сторон коллективного трудового спора;
* формирует списки посредников и трудовых арбитров, определяет порядок приглашения посредника или назначения его службой, организует их подготовку и повы­шение квалификации;
* участвует в формировании трудового арбитража, в определении его регламента и полномочий, утверждает состав трудового арбитража; организует в установленном порядке финансирование примирительных процедур;
* выявляет причины и условия возникновения кол­лективных трудовых споров, подготавливает предложения по их устранению;
* подготавливает оперативную информацию о коллективных трудовых спорах (забастовках) и принимаемых мерах по их разрешению.

Помимо вышеперечисленных задач, Служба выполняет массу функций, основная цель которых — исследование причин, порождающих коллективные трудовые споры, изучение, обобщение и распространение отечественного и зарубежного опыта организации работ по предупреждению и урегулированию коллективных трудовых споров при проведении примирительных процедур, издание информационного бюллетеня и др.

Работники службы имеют соответствующие удостоверения установленного образца и пользуются правом беспрепятственного посещения организаций, их структурных подразделений в целях урегулирования коллективных трудовых споров, выявления и устранения причин, порождающих эти споры и конфликты[[1]](#footnote-1). Работники службы могут в установленном порядке привлекаться к выполнению работы в качестве эксперта, посредника или трудового арбитра при проведении примирительных процедур по урегулированию коллективных трудовых споров. Служба действует на основании Федерального закона "О разрешении коллективных тру­довых споров" и Положения "О службе по урегулированию коллективных трудовых споров"[[2]](#footnote-2).

**3. Порядок разрешения коллективных трудовых споров**

Моментом начала коллективного трудового спора считается день сообщения работникам или их представителям решения работодателя об отклонении всех или части требований работников или не сообщение работодателем своего решения в отношении выдвинутых требований в течение трех рабочих дней с момента получения требований; требования и решение по ним должны быть оформлены письменно.

Требования работников и их представителей должны быть оформлены в соответствии с Федеральным законом "О коллективных трудовых спорах", а именно: эти требования должны быть сформулированы и выдвинуты на общем собрании (конференции) работников большинством голосов; на этом же собрании избираются полномочные представители для участия в разрешении коллективного трудового спора в случае полного или частичного отклонения выдвинутых требований. И выдвижение требований, и избрание представителей должно быть отражено в протоколе общего собрания (конференции) работников. Требования и протокол оформляются в трех экземплярах, один из которых направляется работодателю, еще один экземпляр может быть направлен в Службу по урегулированию коллективных трудовых споров (к нему прилагается также и подтверждение направления требований работодателю).

С этого момента стороны могут начать примирительные процедуры рассмотрения коллективного трудового спора с целью его разрешения примирительной комиссией, сторонами с участием посредника и в трудовом арбитраже.

3.1. Примирительная комиссия

При возникновении коллективного трудового спора участвующие в нем стороны обязаны приступить к примирительным процедурам, уклоняться от которых не вправе ни одна из сторон. Последствия уклонения работодателя от участия в примирительных процедурах оговорены в ст.10 Закона. Они предусматривают передачу трудового спора на рассмотрение трудового арбитража, если работодатель уклоняется от создания примирительной комиссии. В случае уклонения от создания трудового арбитража работники могут приступить к проведению забастовки.

Кроме того, Закон предусматривает ответственность представителей работодателя, уклоняющихся от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах, отказывающих в предоставлении помещения для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований или препятствующих его проведению, в виде дисциплинарного взыскания или штрафа в размере до пятидесяти минимальных размеров оплаты труда, налагаемого в судебном порядке.

Сторонами в течение трех рабочих дней с момента возникновения коллективного трудового спора создают примирительную комиссию, на разрешение которой и передается возникший спор. Создание комиссии оформляется приказом работодателя и решением представителя работников (трудового коллектива, коллектива подразделения). На работодателя возлагается обязанность обеспечить необходимые условия для работы примирительной комиссии. В состав примирительной комиссии входят представители работников и работодателя на равноправной основе. Для работы примирительной комиссии по разрешению возникшего трудового спора закон отводит не более пяти рабочих дней с момента издания приказа о ее создании. Итоги работы примирительной комиссии могут быть следующими:

* достижение соглашения по спорному вопросу и принятие по соглашению сторон решения, которое должно быть оформлено протоколом; это решение имеет обязательную для сторон силу и исполняется в установленном этим решением порядке и сроки;
* стороны не пришли к соглашению, но договорились о продолжении примирительных процедур с участием посредника или в трудовом арбитраже;
* стороны не достигли соглашения как по существу спора, так и по вопросу использования примирительных процедур; в этом случае они приступают к формированию трудового арбитража.

На любой стадии разрешения коллективного трудового спора, в том числе и в процессе работы примирительной комиссии, стороны могут прийти к соглашению по всему объему спорных вопросов либо их части. Это соглашение должно быть письменно оформлено сторонами, только в этом случае оно будет иметь обязательную для них силу.

Закон предусматривает ответственность за невыполнение соглашения в виде дисциплинарного взыскания или штрафа в размере до пятидесяти минимальных размеров оплаты труда, налагаемого на представителей работодателя, виновных в невыполнении обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры[[3]](#footnote-3).

Дела о наложении штрафов за уклонение от участия в примирительной процедуре, неисполнение обязательств по соглашению, а также за незаконную забастовку рассматриваются в порядке, установлен­ном законодательством об административных правонарушениях[[4]](#footnote-4).

3.2. Участие посредника.

Может возникнуть и такая ситуация: процедура рассмотрения коллективного трудового спора в примирительной комиссии по существу вопрос не решила, но стороны заинтересованы в продолжении примирительных процедур и намерены прибегнуть к услугам посредника. В этом случае они приглашают его независимо от Службы по урегулированию коллективных трудовых споров или по ее рекомендации. Посредник может быть назначен Службой в случае, если стороны не пришли к соглашению относительно кандидатуры посредника в течение трех рабочих дней. О назначении конкретного лица посредником в рассмотрении коллективного трудового спора стороны уведомляются письменно в течение трех дней. Основная цель привлечения посредника — разрешение сторонами коллективного трудового спора, разногласий, возникших между ними по поводу установления, изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров и соглашений по вопросам социально-трудовых отношений.

Главная функция посредника — оказание помощи сторонам в поисках взаимоприемлемого решения по урегулированию коллективного трудового спора на основе конструктивного диалога.

Порядок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника определяется посредником по соглашению со сторонами.

Вопросы организационного обеспечения рассмотрения коллективного трудового спора решаются сторонами,

Посредник имеет право:

* запрашивать и получать от сторон необходимые документы  и сведения, касающиеся коллективного трудового спора;
* в процессе рассмотрения коллективного трудового спора по необходимости проводить совместные и раздель­ные заседания представителей сторон;
* предлагать собственные возможные варианты разрешения коллективного трудового спора;
* подписывать решения, принятые сторонами спора при его участии.

Требования, предъявляемые к деятельности посредника и его личным качествам, изложены в Постановлении Правительства Российской Федерации № 468 от 15 апреля 1996 г. "О службе по урегулированию коллективных трудовых споров" и в "Рекомендациях об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника", утвержденных Постановлением Министерства труда РФ № 16 от 27 марта 1997 г.

В соответствии с этими документами посредник обязан:

* сохранять государственную, служебную и коммерческую тайны при осуществлении своих функций во время участия в примирительных процедурах; конфиденциальная информация, доверенная посреднику в процессе его работы, не должна распространяться и использоваться им прямо или косвенно для личной или иной выгоды; позиции и предложения сторон, высказанные посреднику конфиденциально в ходе переговоров, не должны передаваться другой стороне без предварительного на то согласия стороны или лица, давшего информацию;
* посредник не должен оказывать давления на стороны при принятии того или иного решения, его участие должно предоставлять сторонам дополнительные возможности для урегулирования коллективного трудового спора;
* посредник не должен принимать вознаграждения или ценные подарки от представителей сторон коллективного трудового спора.
* Памятка посредника, данная в Приложении №3 к приведенным выше Рекомендациям, содержит также требования к личным качествам посредника, основные из которых следующие:
* посредник должен обладать умением аргументировать, убеждать, оперировать обширной информацией, управлять дискуссией, чутко реагировать на смену настроения сторон, аккумулировать все позитивное, что можно было бы использовать для достижения согласия;
* посредник должен знать действующее законодательство, правовые нормативные акты по вопросам трудовых отношений и урегулирования коллективных трудовых споров, а также методы ведения договорного процесса.

Учитывая сложность и объем возложенных на посредника обязанностей, перечисленные требо­вания к посреднику обоснованы. Именно поэтому стороны коллективного трудового спора к решению вопроса о кандидатуре посредника должны подойти очень ответственно, если они действительно намерены достичь конструктивного соглашения.

Для эффективного выполнения посредником своих функций необходимо, чтобы стороны признавали его компетентность, объективность, беспристрастность и независимость[[5]](#footnote-5).

Трудовой спор рассматривается с участием посредника не более семи календарных дней с момента его приглашения (назначения). Результатом рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника может быть протокол разногласий или согласованное решение, имеющее такую же силу, как и решение примирительной комиссии.

В том случае, когда стороны не достигли соглашения ни по существу спора, ни по вопросу использования примирительных процедур, они приступают к формированию трудового арбитража. Это процесс подробно описан в "Рекомендациях по рассмотрению коллективных трудовых споров в трудовом арбитраже", утвержденных Постановлением Министерства труда РФ №17 от 27 марта 1997 г. Согласно этим рекомендациям трудовой арбитраж представляет собой временно действующий орган по рассмотрению коллективного тру­дового спора. Он создается для рассмотрения коллективного трудового спора с целью его разрешения в следующих случаях:

* при недостижении сторонами коллективного трудового спора (далее — стороны) согласия после его рассмотрения примирительной комиссией и с участием посредника;
* уклонения работодателя от участия в создании или работе примирительной комиссии[[6]](#footnote-6).

## 

3.3. Трудовой арбитраж

Трудовой арбитраж создается сторонами и Службой по урегулированию коллективных трудовых споров в срок не позднее трех рабочих дней с момента окончания рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией или посредником, а в случае уклонения работодателя от участия в создании или работе примирительной комиссии — не позднее шести рабочих дней с момента начала коллективного трудового спора.

В состав трудового арбитража не могут входить представители сторон.

Создание трудового арбитража, его состав, регламент, полномочия оформляются протоколом, подписанным представителями работодателя, представителями работников, представителями территориального органа по урегулированию коллективных трудовых споров Министерства Труда России или подразделения органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, на который возложены функции по урегулированию коллективных трудовых споров.

Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже, полномочия арбитров и требования к ним очень схожи с процедурой и требованиями урегулирования спора при помощи посредника. Однако несколько отличаются от них, поэтому для удобства чтения в практических целях имеет смысл полностью изложить процедуру урегулирования коллективного трудового спора трудовым арбитражем, права, обязанности трудовых арбитров и требования, предъявляемые к ним.

Итак, коллективный трудовой спор рассматривается в трудовом арбитраже с участием представителей сторон в срок до пяти рабочих дней со дня его арбитража.

Трудовой арбитраж рассматривает обращения сторон; получает необходимые документы и сведения, касающиеся коллективного трудового спора; информирует в случае необходимости соответствующие органы государственной власти и органы местного самоуправления о возможных социальных последствиях коллективного трудового спора; разрабатывает рекомендации по существу коллективного трудового спора.

Трудовые арбитры имеют право:

* запрашивать и получать от сторон необходимые документы и сведения по существу коллективного трудового спора;
* приглашать на заседания специалистов, компетентных в вопросах данного коллективного трудового спора;
* требовать от представителей сторон доведения решений трудового арбитража до сведения трудового коллектива;
* предлагать собственные возможные варианты разрешения коллективного трудового спора.

Трудовые арбитры обязаны сохранять государственную, служебную и коммерческую тайны при осуществлении своих функций во время участия в примирительных процедурах.

Трудовой арбитр должен быть готов дать сторонам предложения и альтернативы по процедуре и существу переговорного процесса для того, чтобы помочь успешному ходу переговоров, и не оказывать давления на представителей сторон при принятии ими того или иного решения.

Трудовой арбитр должен уметь анализировать ситуацию, тщательно оценивать возможные резуль­таты своих предложений и рекомендаций, стремиться к завершению коллективного трудового спора на данном этапе.

Конфиденциальная информация, доверенная трудовому арбитру в процессе его работы, не должна распространяться и использоваться им прямо или косвенно для личной или иной выгоды. Позиции сторон на переговорах, их планы и предложения, высказанные трудовому арбитру конфиденциально в ходе переговоров, не должны передаваться другой стороне без предварительного на то согласия стороны или лица, давшего эту информацию.

Трудовой арбитр не должен принимать вознаграждения или ценные подарки от представителей сторон коллективного трудового спора.

В силу того, что статус, опыт практической работы, а также личные качества трудового арбитра придают вес его предложениям и рекомендациям, он должен отвечать следующим требованиям:

* трудовой арбитр должен обладать умением аргументировать, убеждать, оперировать обширной информацией, управлять дискуссией, чутко реагировать на смену настроения сторон, аккумулировать все позитивное, что можно было бы использовать для достижения согласия;
* трудовой арбитр должен знать действующее законодательство, правовые нормативные акты по вопросам трудовых отношений и урегулирования коллективных трудовых споров;
* он должен знать методы ведения договорного процесса.

Привлечение трудового арбитра к рассмотрению коллективных трудовых споров является добровольным процессом, поэтому для эффективного выполнения им своих функций необходимо, чтобы стороны признавали его объективность, беспристрастность и независимость.

Участие трудового арбитра в рассмотрении коллективного трудового спора должно предоставлять сторонам дополнительные возможности для его мирного разрешения.

Рекомендации трудового арбитража по урегулированию коллективного трудового спора передаются сторонам в письменной форме и приобретают для сторон обязательную силу, если стороны заключили соглашение об их выполнении в письменной форме.

**4. Пример регулирования трудовых отношений в АО «Стайлинг»**

Мебельное промышленно-торговое акционерное общество «Стайлинг» – старейшее в Кировской области мебельное предприятие. Оно было создано еще в первые десятилетия Советской власти путем объединения в артель кустарей-одиночек и мелких мастерских. Сейчас АО «Стайлинг» - высокомеханизированное предприятие, специализирующееся на выпуске корпусной мебели для спальни, наборов мебели для офисов, детской комнаты, прихожих м др.

Ряд мероприятий, проведенных на предприятии позволил практически избежать коллективных трудовых споров.

Важнейшим инструментом, регулирующим отношения в области охраны труда на предприятии, является коллективный договор. Сегодня, в условиях рыночных отношений, когда многие предприятия различных отраслей промышленности не «живут», а просто выживают, когда работодатели, ссылаясь на финансовые трудности, отказывают в выделении необходимых средств на охрану труда, мы, профсоюзные работники, обязаны не только настаивать на включении в коллективные договора требований, касающихся улучшения условий и охраны труда, но и осуществлять контроль за выполнением этих мероприятий.

Коллективный договор МПТАО «Стайлинг» утвержден общим собранием работников 19 апреля 2000 года (принят на 3 года). Разработка проекта коллективного договора и его заключение не вызывает серьезных трудностей, так как между профкомом и администрацией сложились деловые отношения, основанные на взаимопонимании, уважении и сотрудничестве, хотя не обходится и без определенных трудностей по решению вопросов охраны труда. Ход выполнения коллективного договора раз в год рассматривается на общем собрании, а по итогам полугодия - на совместном заседании администрации и профкома.

Вопросы охраны труда выделены в разделе «Охрана труда и здоровья», а отдельные его положения в отдельных приложениях к коллективному договору.

Положение «Об охране здоровья и экологической безопасности работников МПТАО «Стайлинг» на производстве» предусматривает:

- нормы выдачи спецодежды, спецобуви, средств индивидуальной защиты и санитарной одежды;

- работы и профессии с вредными условиями труда, дающими право на получение спецжиров.

Отдельными приложениями утверждены основные мероприятия по улучшению условий труда.

Согласно установленных норм работникам 38 профессий установлены дополнительные отпуска и доплаты к тарифам за работу с вредными условиями труда.

Соглашение по охране труда предусматривает совместные мероприятия администрации и профкома по улучшению условий труда, освобождению рабочих от тяжелого физического труда, определено финансирование этих мероприятий.

Несмотря на финансовые трудности на предприятии сохранена служба охраны труда. Эта служба совместно со специалистами разработала санитарно-гигиенический паспорт предприятия и его структурных подразделений. На основании санитарно-гигиенического паспорта разработан комплексный план по улучшению условий труда до 2001 года. На основе этого комплексного плана и внесенных предложений ежегодно разрабатывается соглашение по охране труда между администрацией и работниками в лице профсоюзного комитета.

Для усиления контроля за выполнением мероприятий по улучшению условий труда на предприятии создан совместный комитет по охране труда под руководством главного инженера. В состав комитета входят председатель профкома, старший уполномоченный профкома по охране труда, главные специалисты, представитель службы охраны труда, уполномоченные по охране труда. Работа комитета строится на основе утвержденного плана.

Профсоюзный комитет ежеквартально проводит на расширенном заседании администрации профкома с приглашением руководителей цехов анализ заболеваемости и травматизма, состояния безопасности и условий труда на рабочих местах. Принимаются коллективные решения, намечаются конкретные меры по устранению отмеченных недостатков, устанавливаются сроки исполнения и ответственные.

За 2001 год профсоюзному комитету совместно с администрацией удалось улучшить условия труда 26 шлифовщикам деталей мебели цеха№4, в результате чего запыленность на рабочих местах снизилась до предельно допустимого уровня. Улучшены условия труда 16 подготовщиков деталей мебели, у которых загазованность стала ниже предельно допустимой концентрации.

Механизирован труд столяров-сборщиков цеха №3, в результате этого облегчили физический труд 34 работникам. Механизирована погрузка мусора для отходов производства в автотранспорт.

Для устранения сквозняков на участке сборки и комплектации мебели и фурнитуры на склад готовой продукции во вторую смену и смонтированы тепловые завесы.

Для оперативного контроля состояний и условий труда, правильности выполнения производственных операций и участия в работе комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве избраны уполномоченные профсоюзного комитета по охране труда из наиболее квалифицированных рабочих. Совместно со специалистами предприятия, отраслевого обкома профсоюза ежегодно проводится их обучение по утвержденной программе. Утверждено положение по организации работы уполномоченного профкома по охране труда, которое является приложением коллективного договора.

Наличие трехступенчатого контроля позволяет решать многие проблемы охраны труда на всех уровнях – от мастерских участков до предприятия в целом. Профсоюзный комитет в лице председателя и старшего уполномоченного по охране труда согласно годового графика совместно с руководителями и главными специалистами проверяют: наличие на рабочих местах защитных ограждений, блокировок, сигнальных устройств, обеспеченность рабочих средствами индивидуальной защиты, санитарное состояние рабочих мест, правильность и своевременное проведение инструктажей на рабочих местах, соблюдение правильности хранения, транспортировки и применения горючих и взрывоопасных веществ, правильность эксплуатации объектов повышенной опасности.

По итогам обследования подразделений проводится День охраны труда под руководством руководителя предприятия. По результатам его проведения составляется протокол и издается приказ по предприятию в зависимости от количества и серьезности обнаруженных недостатков по охране труда.

В целях профилактики выявления больных ежегодно проводятся профосмотры для работников, занятых на неблагоприятных условиях труда. Остро нуждающиеся в лечении работники пролечиваются в санаториях Кировской области.

В настоящее время идет работа по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда и последующей сертификации производственных объектов.

За 2001 год на выполнение мероприятий по охране труда израсходовано 427 тыс. руб.

Одной из главных задач в области охраны труда администрация и профсоюзный комитет считают не выделение работникам компенсаций и льгот за работу в неблагоприятных условиях труда (дополнительное питание, доплаты, дополнительные отпуска), а уменьшение количества рабочих мест с неблагоприятными и вредными условиями труда.

В результате проведения совместной работы администрации и профкома уровень травматизма снизился за последние 5 лет в 5 раз.

Количество занятых в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам, снизилось почти в 2 раза (в 1996 году – 115, в 2001 – 66).

По инициативе профкома на предприятии проводится смотр-конкурс по охране труда и культуре производства. Итоги конкурса подводятся 2 раза в год – ко Дню акционера и Дню работников леса.

Следует отметить, что проводимая администрацией и профсоюзным комитетом работа по обеспечению здоровых и безопасных условий труда в силу специфических технологических процессов не всегда позволяет полностью устранить наличие неблагоприятных условий на отдельных производственных участках. Поэтому в настоящее время на предприятии 8 человек работают под воздействием повышенного шума, 34 человека – запыленности, 32 человека – загазованности.

Считаем также, что введенный в действие Закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» «вытягивает» с работодателей дополнительные средства, а работодатели, в связи с этим законом не заинтересованы в улучшении условий труда, так как это дополнительные затраты. Чтобы закон действовал, необходимо, чтобы на государственном уровне было принято решение о запрещении деятельности предприятий, не имеющих сертификата безопасности производственного процесса, нужен механизм экономической заинтересованности работодателя по созданию и улучшению безопасных условий и охраны труда.

**Заключение**

В наши дни проблема разрешения трудовых споров между работниками и работодателями представляет особую важность. Этому способствуют происходящие в нашей стране процессы: продолжающийся сложный период перехода к рыночной экономике, изменение социально-экономической структуры общества и т.д. В условиях, когда новый Кодекс законов о труде все еще не принят, а старый давно исчерпал себя, работники практически не защищены от произвола администрации предприятий, чем последние часто пользуются. Очевидно, что такая ситуация является благодатной почвой для возникновения различного рода трудовых конфликтов. Именно для их урегулирования и существует законодательство о порядке разрешения коллективных трудовых споров, целью которого является недопущение социальной напряженности, достижение согласия между работниками и работодателями, социальное партнерство между ними.

Сейчас можно сказать, что вопросы урегулирования коллективных трудовых споров относительно четко регламентированы, однако и здесь все еще остается немало белых пятен. И несомненно, что в новых социально-экономических условиях будет существовать необходимость дальнейшего его совершенствования.

**Список литературы**

1. Конституция Российской Федерации. М., 1993.

2. Кодекс законов о труде РФ с изменениями и дополнениями на 1 января 2000 г.

3. Федеральный закон "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" № 175-ФЗ от 23 ноября 1995 г. // Российская газета. 1995. 5 декабря.

4. "Рекомендации об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника", утвержденные Постановлением Министерства труда РФ от 27 марта 1997 г. № 17. // "Бюллетень Минтруда РФ", № 5, 1997.

5. «Рекомендации об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже", утвержденные Постановлением Министерства труда РФ от 27 марта 1997 г. № 16. // "Бюллетень Минтруда РФ", № 5, 1997.

6. Сыроватская Л.А. Трудовое право: учебник. М.: Высшая школа, 2001. – 356с.

7. Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России: Учебное пособие. М., 2002. – 456с.

8. Трудовое право: Учебник / Под ред. Смирнова О.В. М., 2002. – 126с.

9. Шаблинский И.Г. Комментарий к Федеральному закону "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" // Интернет-сервер Института свободных профсоюзов. 2001.

1. Ст. 11 Федерального закона (далее – Закон) "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" от 23 ноября 1995 г. // Российская газета. 1995. 5 декабря. [↑](#footnote-ref-1)
2. "Положение о службе по урегулированию коллективных трудовых споров", утвержденное Постановлением Правительства РФ № 468 от 15 апреля 1996 г. // Российская газета. 1996. 22 мая. [↑](#footnote-ref-2)
3. Ст. 21 Закона [↑](#footnote-ref-3)
4. Ст. 23 Закона [↑](#footnote-ref-4)
5. "Рекомендации об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника", утвержденные Постановлением Министерства труда РФ от 27 марта 1997 г. № 17. // "Бюллетень Минтруда РФ", № 5, 1997. [↑](#footnote-ref-5)
6. "Рекомендации об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже", утвержденные Постановлением Министерства труда РФ от 27 марта 1997 г. № 16. // "Бюллетень Минтруда РФ", № 5, 1997. [↑](#footnote-ref-6)