

image not found or type unknown



Современный уровень развития производства обуславливает необходимость коллективного труда, а это определяет наличие такого субъекта трудового права как трудовой коллектив.

Трудовой коллектив предприятия, учреждения, организации - это объединение всех работников, осуществляющих совместную трудовую деятельность на предприятии, в учреждении, организации на основе трудового договора (контракта). Это объединение обладает организационным единством и связано общими целями. В основе его управления должна лежать единая воля, что обеспечивается наличием руководителя, назначенного или избранного собственником имущества.

Трудовой коллектив предприятия, учреждения, организации - объединение всех работников, осуществляющих совместную трудовую деятельность на государственном, общественном предприятии, в учреждении, организации.

В составе единого трудового коллектива в соответствии со структурой предприятия, учреждения, организации действуют коллективы цехов, отделов, участков, бригад и других подразделений.

Трудовые коллективы под руководством организаций Коммунистической партии Советского Союза осуществляют экономические, социальные и политические функции, направленные на всемерное укрепление и развитие общественного строя, способствуют активному участию трудящихся в производственной, общественной и государственной жизни, в управлении предприятиями, учреждениями, организациями.

Трудовые коллективы призваны приумножать материальные и духовные богатства страны, рационально использовать имеющиеся ресурсы, проявлять неустанную заботу о членах коллектива, об улучшении условий их труда, быта и отдыха.

В современных условиях, когда права предприятий существенно расширены и даже такие основные вопросы, как определение структуры предприятия, органов управления им, установление объемов затрат на содержание предприятия, решаются ими самостоятельно, вопрос об управлении приобретает особое значение.

С возрождением частной собственности именно собственник имущества осуществляет свои права по управлению предприятием. Он может управлять имуществом предприятия самостоятельно или через уполномоченные им органы.

Однако, известно, что в процессе создания новой стоимости, доходов, прибыли участвуют и труд, и капитал. Соотношения того и другого при распределении прибыли крайне трудно установить. И от того, кто реально управляет предприятием, зависит очень многое.

Цель привлечения трудящихся к участию в управлении производством состоит как в укреплении социального мира, так и в повышении заинтересованности в результатах своего труда.

Трудовой коллектив выступает как субъект трудового права на государственном, муниципальном, а также коллективном производстве. Трудовой коллектив действует через свои органы. Это - собрание (конференция) трудового коллектива, совет трудового коллектива (СТК), избираемый на собрании (конференции).

К органам, специализированным на решение определенных задач, относится комиссия по трудовым спорам (КТС), избираемая на общем собрании трудового коллектива.

Обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах - один из основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (см. ст. 2 ТК). Вместе с тем участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах - одно из основных прав работников (см. ст. 21), а также форма социального партнерства (см. ст. 27 ТК).

Право работников участвовать в управлении предприятиями, учреждениями, организациями было закреплено и в КЗоТе 1971 г. В нем были предусмотрены и обязанности администрации по созданию условий, обеспечивающих участие работников в управлении предприятиями, учреждениями, организациями (ст. 228 КЗоТ 1971 г.). В КЗоТ была включена глава XV-A "Трудовой коллектив" (ст. 2351-2358), в которой достаточно подробно решались вопросы о формах и порядке участия работников в лице трудового коллектива в управлении предприятиями, учреждениями, организациями. Затем ст. 2352-2358 из КЗоТа были исключены. Однако в значительной мере сохранил свое значение Закон СССР от 17 июня 1983 г. "О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями,

учреждениями, организациями" (Ведомости СССР. 1983. N 25. Ст. 382). Даже сейчас, после вступления в силу Трудового кодекса РФ, часть норм этого Закона имеет практическое значение. В частности, нормы о порядке созыва и проведения собраний (конференций) работников для обсуждения и принятия коллективного договора и в других случаях (кроме решения о забастовке).

## 2. Права и обязанности трудового коллектива как субъекта трудового права

В новом Трудовом кодексе РФ права трудового коллектива не закреплены но применяется Закон СССР от 17 июня 1983 г. N 9500-X "О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями" в части, не противоречащей Трудовому кодексу РФ.

Трудовые коллективы:

участвуют в разработке и обсуждении проектов перспективных и текущих планов экономического и социального развития (планов работы) предприятий, учреждений, организаций. Проекты указанных планов представляются на утверждение после рассмотрения их трудовыми коллективами;

разрабатывают и принимают встречные планы, учитывающие дополнительные резервы и возможности;

осуществляют меры по выполнению планов и договорных обязательств, укреплению и развитию хозяйственного расчета;

утверждают и осуществляют мероприятия по повышению производительности труда, эффективности производства, качества работы и выпускаемой продукции;

заслушивают администрацию о ходе выполнения планов и договорных обязательств, о причинах изменения планов, результатах производственно-хозяйственной деятельности и дают соответствующие рекомендации, а в необходимых случаях доводят их до сведения вышестоящих органов.

Полномочия трудовых коллективов по заключению коллективных договоров

Трудовые коллективы:

участвуют в разработке коллективных договоров, обсуждают их и принимают по ним решения, уполномочивают профсоюзные комитеты предприятий и организаций подписать эти договоры;

осуществляют меры по обеспечению выполнения коллективных договоров;

заслушивают отчеты администрации предприятий, организаций и профсоюзных комитетов о выполнении коллективных договоров; ставят в необходимых случаях вопросы о привлечении к ответственности лиц, не выполняющих обязательств по коллективным договорам.

Трудовые коллективы:

утверждают по представлению администрации и профсоюзного комитета правила внутреннего трудового распорядка, принимают меры по обеспечению их соблюдения;

обсуждают состояние трудовой дисциплины и осуществляют меры по ее укреплению;

применяют за успехи в труде меры общественного поощрения, выдвигают работников для морального и материального поощрения; высказывают мнения по кандидатурам, представляемым к государственным наградам;

устанавливают дополнительные льготы и преимущества за счет средств, выделенных согласно действующему порядку на эти цели для новаторов и передовиков производства, а также лиц длительное время добросовестно работающих на предприятии, в учреждении, организации;

обеспечивают создание обстановки нетерпимости к нарушениям трудовой дисциплины, проявляют строгую товарищескую требовательность к работникам, недобросовестно выполняющим трудовые обязанности; применяют к членам коллектива за нарушение трудовой дисциплины меры общественного взыскания (товарищеское замечание, общественный выговор); передают материалы о нарушителях трудовой дисциплины на рассмотрение товарищеских судов;

ставят вопросы о привлечении в соответствии с законодательством нарушителей трудовой дисциплины к ответственности, включая временный перевод на нижеоплачиваемую работу и увольнение, о лишении их полностью или частично премий, вознаграждений по итогам годовой работы и за выслугу лет, дополнительного отпуска за непрерывный стаж работы, о возмещении материального ущерба, причиненного предприятию, учреждению, организации, о переносе очередности предоставления жилой площади и применении других предусмотренных законодательством мер воздействия.

Трудовой коллектив вправе снимать наложенное им взыскание досрочно, до истечения года со дня его применения, а также ходатайствовать о досрочном снятии дисциплинарного взыскания или о прекращении действия иных мер, примененных администрацией за нарушение трудовой дисциплины, если член коллектива не допустил нового нарушения дисциплины и проявил себя как добросовестный работник.

Трудовые коллективы:

обсуждают и одобряют комплексные планы улучшения условий, охраны труда и санитарно-оздоровительных мероприятий и контролируют выполнение этих планов;

вносят предложения по техническому перевооружению, механизации и автоматизации, улучшению организации и повышению культуры производства, сокращению ручного, малоквалифицированного и тяжелого физического труда, активно участвуют в их реализации;

разрабатывают и осуществляют мероприятия по улучшению условий труда и быта работающих женщин, усилению охраны материнства и детства;

контролируют использование средств, предназначенных на охрану труда, и соблюдение всеми работниками правил и инструкций по охране труда на предприятиях, в учреждениях, организациях;

обсуждают вопросы использования средств социального страхования и вносят соответствующие предложения;

вносят предложения и принимают участие в осуществлении мер по улучшению охраны окружающей среды;

ставят вопросы о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении правил охраны труда и законодательства об охране окружающей среды.

В соответствии с Федеральным законом от 23 ноября 1995 года N 175-ФЗ "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" трудовой коллектив вправе:

- образовывать на общем собрании органы общественной самодеятельности;
- выдвигать требования к работодателю по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров;

- принимать решение об объявлении забастовки.

Таким образом, как видно из вышеизложенного у трудового коллектива обширный перечень прав, которые он осуществляет в процессе своей трудовой деятельности.

Основная роль трудового коллектива сводится к укреплению трудовых отношений работников такого или иного производства, что соответственно влечет совместность труда. Трудовой коллектив активно участвует в охране прав и законных интересов своих работников, а также в решении важных вопросов предприятия, затрагивающих интересы работников.

### 3. Роль трудового коллектива в управлении предприятием

В годы "развитого социализма" на первом месте при выборе работы находился такой фактор, как "микроклимат в трудовом коллективе". Эта же тенденция прослеживалась и в годы "социализма с человеческим лицом", причем, чем выше был уровень образования у работников, тем выше было число респондентов, для которых микроклимат в трудовом коллективе играл определяющее значение в их отношении к труду.

С переходом к рыночным отношениям на первое место при выборе рода занятий молодые люди ставят возможность получения высокого дохода, а потом уже интерес к самой работе.

У людей более старших возрастных групп, занятых творческими видами труда (преподаватели вузов), интерес к самому содержанию труда и микроклимат в коллективе по-прежнему являются определяющими мотивами их трудовой деятельности .

На наш взгляд, при создании нового мотивационного механизма деятельности на уровне предприятия (фирмы) необходимо учитывать возрастной состав наемных работников. Для тех из них, кто вступил в трудоспособный возраст в конце 80-х годов (т. е. речь идет о возрастной категории до 30 лет), роль трудового коллектива не представляется столь значительной, как для людей старших возрастных групп.

Другими словами, наемных работников можно условно разделить на две большие группы. Первая -- те, кто ориентирован на коллективные формы организации труда и коллективный менталитет. Эта группа работников относится в массе своей к числу "ведомых", ориентированных на лидера, который, как правило, редко

выделяется из своей среды, а приходит извне. Вторая группа включает в себя работников, в основном молодых и средних лет, которые стремятся проявить себя вне зависимости от трудового коллектива и коллективного менталитета. Эта группа работников ориентирована, как правило, на личный (индивидуальный) интерес, существующий, возможно, даже вопреки коллективному. Именно эта группа рождает лидеров и является потенциальной средой, из которой выделяются предприниматели.

Трудовой коллектив как субъект мотивов трудовой деятельности располагает возможностями для их формирования в обеих группах. Разумеется, механизмы мотивации в обеих группах будут различны.

Так, в первой группе они должны опираться на коллективный менталитет работников -- ориентироваться на удовлетворение их не только личных, но и коллективных потребностей. В этой группе болезненно воспринимается большой разрыв в заработной плате у разных работников и какие-то индивидуальные формы поощрения. В силу этих причин в данной группе наемных работников в качестве внешних стимулов, побуждающих к трудовой деятельности, целесообразно использовать те, которые бы могли перерасти в потребности всех или большинства членов трудового коллектива, превратиться в мотивы высокопроизводительного труда.

Таковыми мотивами могут стать: пожизненная система найма и обязательного переобучения работника за счет предприятия; выделение льготных и долгосрочных ссуд на приобретение жилья; возможность оплаты лечения и отдыха за счет предприятия; возможность профессионального обучения детей за счет предприятия; получение земельных участков на льготных условиях через предприятие; возможность размещения нестандартных заказов на "своем" предприятии или с его помощью; возможность приобретать продукцию "своего" предприятия по льготным ценам.

Другими словами, речь идет о тех мотивах, которые "привязывают" работника именно к "его" предприятию", рождают у него чувство нежелания потерять работу на данном предприятии. Главным мотивом для работника будет уже не высокая заработная плата, а те услуги, которые он может получить по месту работы.

Кроме того, не может быть очень высокой заработной платы на всех предприятиях и для всех работающих по найму. В идеале это возможно только в условиях развитых рыночных отношений в стране с высокой производительностью труда и

глубокими демократическими традициями.

Положение большинства российских предприятий еще долгие годы (по крайней мере, в пределах длинной волны экономического цикла) будет достаточно сложным: они неконкурентоспособны на внешнем рынке, а продукция их пользуется спросом только на внутреннем рынке и то лишь по причине низкого уровня доходов потребителей. Поэтому высокой зарплате -- настолько, чтобы она стала сама по себе мотивом трудовой деятельности, -- просто неоткуда взяться в отличие от, скажем, коммерческого банка или финансовой компании. Во второй группе наемных работников (напомним: более молодой по возрасту) могут быть использованы для формирования механизма мотивации их труда некоторые из мотивов, названных нами выше и используемых в первой группе. Главными же для этой категории наемных работников являются, как показали наши исследования, два основных: высокий заработок (возможность его постоянного увеличения), возможность продвижения по службе (успешная служебная карьера) и возможность в будущем организовать свое дело.

Нетрудно определить, что первый мотив сугубо материального плана и связан с необходимостью удовлетворения растущих материальных потребностей. Второй же относится к числу нематериальных (духовных) мотивов. Оба они, по сути своей, интровертны, так как замкнуты на себе и удовлетворении собственных потребностей.

При создании нового мотивационного механизма для этой группы наемных работников могут быть использованы такие стимулы, как "поощрение ответственностью". Их стремление к самостоятельности должно быть поддержано ее предоставлением в рамках их функциональных служебных возможностей. При таком подходе можно быть уверенным, что при прочих неизменных условиях эта группа работников наилучшим образом распорядится своим рабочим временем и полностью раскроет свой потенциал.

Данный подход предпочтителен тем, что не требует каких-то дополнительных материальных затрат со стороны предприятия, а то увеличение заработной платы, которое будет допущено в порядке поощрения и стимулирования трудовой деятельности, очень быстро окупит себя возросшей производительностью, снижением издержек, повышением качества труда.

Полномочия трудовых коллективов осуществляются непосредственно общими собраниями (конференциями) трудовых коллективов предприятий, учреждений,

организаций.

В период между собраниями полномочия трудовых коллективов осуществляются:

совместно администрацией и выборными органами партийных, профсоюзных и комсомольских организаций;

профсоюзными и другими общественными организациями, действующими в трудовых коллективах, в соответствии с их уставами и советскими законами;

администрацией предприятий, учреждений, организаций в соответствии с ее полномочиями или по поручению трудовых коллективов.

Администрация и профсоюзный комитет систематически информируют членов трудового коллектива о своей деятельности по осуществлению полномочий трудового коллектива в период между общими собраниями.

Общие собрания (конференции) трудовых коллективов предприятий, учреждений, организаций рассматривают наиболее важные вопросы жизни и деятельности трудовых коллективов. Собрания (конференции) трудовых коллективов предприятий, учреждений, организаций могут проводиться также по цехам, отделам, участкам, бригадам и другим подразделениям.

Конференции трудовых коллективов проводятся на предприятиях, в учреждениях, организациях, где созыв собраний затруднен по причинам многосменности или территориальной разобщенности цехов, отделов, участков и других структурных подразделений. Делегаты на конференцию избираются по нормам и в порядке, определяемым трудовым коллективом.

Вопросы на рассмотрение собраний (конференций) трудовых коллективов вносятся по инициативе партийных, профсоюзных и других общественных организаций, администрации, органов народного контроля, постоянно действующих производственных совещаний, отдельных членов коллективов, а также по совместной инициативе администрации и общественных организаций. Собрания (конференции) трудовых коллективов созываются совместно профсоюзными комитетами и администрацией предприятий, учреждений, организаций.

Собрания (конференции) трудовых коллективов предприятий, учреждений, организаций проводятся по мере необходимости, но не реже двух раз в год.

Собрание считается правомочным, если в нем участвует более половины общего числа членов коллектива, а конференция - не менее двух третей делегатов.

Решения общего собрания (конференции) трудового коллектива принимаются открытым голосованием большинством голосов членов коллектива, присутствующих на собрании (конференции). При проведении собрания трудового коллектива по цехам и другим подразделениям предприятия, учреждения, организации решение считается принятым, если за него проголосовало большинство членов трудового коллектива, присутствовавших на собрании. Решения доводятся до сведения всех членов коллектива.

Решения собрания (конференции) трудового коллектива, принятые в соответствии с его полномочиями и действующим законодательством, обязательны для членов коллектива, администрации предприятия, учреждения, организации.

Контроль за выполнением решений собрания (конференции) трудового коллектива осуществляется профсоюзным комитетом, а также администрацией предприятия, учреждения, организации в соответствии с ее полномочиями или по поручению собрания (конференции), которые информируют трудовой коллектив о ходе выполнения решений.

Предложения и рекомендации трудовых коллективов подлежат рассмотрению в месячный срок администрацией, профсоюзными и другими общественными организациями, а в случае необходимости также и соответствующими государственными и общественными органами. О результатах рассмотрения предложений и рекомендаций администрация, указанные организации и органы сообщают трудовому коллективу.

## **Заключение**

Итак, трудовой коллектив по законодательству России все граждане, участвующие своим трудом в деятельности предприятия на основе трудового договора (контракта). Трудовой коллектив предприятия любой организационно-правовой формы:

а) решает вопрос о необходимости заключения с администрацией коллективного договора, рассматривает и утверждает его проект;

б) рассматривает и решает вопросы самоуправления коллектива в соответствии с уставом предприятия;

в) определяет перечень и порядок предоставления работникам социальных льгот из фондов трудового коллектива;

г) определяет и регулирует формы и условия деятельности на предприятии органов политических партий, религиозных и других общественных объединений.

Трудовой коллектив государственного или муниципального предприятия, а также предприятия, в имуществе которого вклад государства или органа местного самоуправления составляет более 50%:

а) рассматривает и утверждает совместно с учредителем изменения и дополнения, вносимые в устав предприятия;

б) совместно с учредителем предприятия определяет условия контракта при найме руководителя;

в) принимает решение о выделении из состава предприятия одного или нескольких структурных подразделений для создания нового предприятия.

Полномочия трудового коллектива государственного или муниципального предприятия осуществляются общим собранием (конференцией) и его выборным органом - советом трудового коллектива.

## **Список литературы**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации от 7 января 2002 г. N 1 (часть I) ст. 3

2. ФЗ от 23 ноября 1995 г. N 175-ФЗ "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" (с изм. и доп. от 6 ноября, 30 декабря 2001 г.)

3. Закон СССР от 17 июня 1983 г. N 9500-X "О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями"

4. Киселев И.Я. Трудовое право в условиях рыночной экономики. М.: Изд-во ИНИОН, 2001

5. Ковалев В.И. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации о материальной ответственности работников - М.: "За право военнослужащих", 2003
6. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Под ред. К.Н. Гусова - "Издательство Проспект", 2003. Раздел XII
- 7. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ** Коршунова Ю.Н., Коршуновой Т.Ю., Кучма М.И., Шеломова Б.А.- Спарк, 2002
8. Куренной А.М. Грядут перемены? //"эж-ЮРИСТ", N 24, июнь 2003
9. Трудовое право учебник / Под ред. Ю.П. Орловского, А.Ф. Нуртдинова М.- изд. "Инфра-М". 2003
10. Чижов Б. Кто и как разрешит трудовой спор. // "Кадровое дело", N 6, июнь 2003