Учреждение «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров»

Рекомендации по разрешению коллективного трудового спора

Москва 2016

Рекомендации разработаны Учреждением «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров».

Под редакцией Валькового Анатолия Фризановича, директора Учреждения «Трудовой арбитражный суд для урегулирования коллективных трудовых споров», заслуженного юриста РФ.

Рекомендации подготовлены
Заместителем директора Учреждения Илясовой Еленой Дмитриевной,
Ответственным секретарем Учреждения Кашиным Владимиром Кузьмичом

В рекомендациях в соответствии с Трудовым кодексом РФ (с учетом дополнений и изменений на 1 марта 2016 г.) рассматриваются этапы возникновения и разрешения трудового спора, действия работников и работодателя на каждом из этапов.

Рекомендации подготовлены применительно к рассмотрению и разрешению коллективных трудовых споров на локальном уровне (уровне организации).

Оглавление

Этапы урегулирования коллективного трудового спора (КТС) 4
Общие подходы 6
Переговоры, как механизм разрешения коллективного трудового спора 7
Начало коллективного трудового спора в соответствии с ТК РФ 9
Примирительные процедуры 11
Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией 12
Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника 13
Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже. 14
Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора..... 17
Ответственность сторон за уклонение от участия в примирительных процедурах и право на забастовку 17
Законодательство и основные понятия 19
Психологические аспекты переговоров при коллективных трудовых спорах22
Подходы к финансовой обоснованности требований работников 25
Задачи трудовых арбитров 27
Заключение 27
Информация об Учреждении «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров» 28
ПРИЛОЖЕНИЯ 1-11. Образцы протоколов 29
ПРИЛОЖЕНИЕ 12. Примеры локальных нормативных актов, требующих учета мнения профсоюза 40

Этапы урегулирования коллективного трудового спора (КТС)

Как правило, председатель первичной профсоюзной организации на встречах с директором предприятия пытается разрешить назревающие конфликтные ситуации. Но бывает, что такого рода переговоры не дают нужного результата, а конфликт имеет весьма серьезную причину, к примеру, переговоры по заключению нового коллективного договора. В таком случае необходимо придать переговорам официальный характер.

Сформулировать и утвердить требования

Прежде всего, необходимо рассмотреть требования на заседании профкома и оформить протокол этого заседания. Далее копию протокола – это уже не просто разговор – передать директору через канцелярию. Зачастую такого рода формализация помогает урегулировать разногласия, не доводя дело до КТС.

Собрание работников

Если результата нет, то необходимо требования, лежащие в основе конфликта, вынесены на обсуждение общего собрания или конференции РАБОТНИКОВ предприятия.

Задачи собрания работников: утвердить требования, выбрать представителей, уполномоченных на участие в примирительных процедурах и подписание протоколов.

Направить требования работодателю

Утвержденные собранием работников требования направляются работодателю.

Если отказ, формировать примирительную комиссию

Если работодатель ответил отказом, либо не ответил через 2 рабочих дня, то представители работников направляют работодателю предложение по формированию примирительной комиссии. Это обязательный этап и отказаться от ее формирования работодатель не имеет права.

Примирительная комиссия должна прийти к какому-то решению в течение не более 3-х рабочих дней.

Если решения нет, выбрать: посредник либо арбитраж

Если к удовлетворительному решению комиссия не пришла, то далее есть два варианта: приглашение к разрешению коллективного трудового спора посредника, либо создание трудового арбитража.

Для усиления своей позиции и оказания давления на работодателя в период рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией работники могут организовать

проведение часовой предупредительной забастовки.

Право на забастовку

Если работодатель уклоняется от переговоров или занимает неконструктивную позицию (не дает согласие на следующую процедуру или уклоняется от участия в примирительных процедурах), то считается, что примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора. В этом случае у работников возникает право на забастовку.

Предусмотреть на собрании работников

О проведении часовой предупредительной забастовки и предстоящей забастовки должно быть принято решение собрания или конференции работников. Чтобы не собирать собрание работников несколько раз (что крайне затруднительно), целесообразно обсудить возможное развитие событий **на первом собрании** и принять решение о проведении предупредительной и общей забастовки.

Правила организации забастовки

О часовой предупредительной забастовке и общей забастовке работодатель должен быть заранее извещен, а также должен быть согласован минимум необходимых работ. Работодатель законодательно ограничен в возможности привлечения временных работников на рабочие места бастующих работников.

Переговоры - путь разрешения КТС

Забастовка служит средством принуждения работодателя к более конструктивной позиции. В период проведения забастовки необходимо продолжать переговоры с целью достижения согласованного решения по выдвинутым требованиям работников.

На любом, из приведенных выше этапов, в ходе переговоров может быть достигнуто решение, удовлетворяющее обе спорящие стороны. Такого рода решение обязательно необходимо оформить в виде протокола с указанием условий и сроков исполнения.

Это краткий обзор процедур, направленных на разрешение коллективного трудового спора (КТС). Детальное ознакомление с процедурами рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, изложенных в последующих разделах, позволит избежать многих ошибок.

Незнание процедур разрешения КТС и ошибки при реализации примирительных процедур снижают защитные возможности профсоюзов.

Общие подходы

Трудовые споры могут быть спорами права или спорами интересов.

Споры права: невыполнение норм трудового законодательства, нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, которыми работодатель устанавливает условия труда работникам, коллективных договоров, соглашений.

Споры интересов возникают из конфликта интересов сторон и не имеют правового обеспечения, то есть такие споры не могут быть урегулированы в суде, они могут быть разрешены только в рамках переговорных процедур. Споры интересов могут быть «по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов» (ст. 398 здесь и далее указываются статьи ТК РФ).

Наиболее часто встречающиеся причины трудовых споров:

задержка выплаты заработной платы,

изменения системы оплаты труда (понижение окладов, отмена или понижение доплат и надбавок, премий),

отсутствие индексации заработной платы,

увольнения работников с нарушением процедур и сроков увольнения, неправильное оформление простоя или неполного рабочего дня (рабочей недели) и условия оплаты простоя (2/3 тарифа или средней заработной платы),

содержание «социального пакета», льгот, гарантий.

Задержка заработной платы часто трактуется как индивидуальный трудовой спор. В этом случае каждый работник должен подать свое исковое заявление в суд. Длительная задержка заработной платы может спровоцировать отказ работников от выполнения работы. Если раньше работник, отказываясь от работы, терял заработную плату, то после принятия Федерального закона от 30.12.2015 N434-ФЗ «О внесении изменений в статью 142 Трудового кодекса Российской Федерации» за период отказа от работы по причине невыплаты заработной платы работнику должны осуществить начисления из расчета средней заработной платы. Обращение в суд и отказ от работы из-за задержки заработной платы для многих является большим препятствием, так как ставит под угрозу дальнейшую работу в этой организации.

Задержка заработной платы может рассматриваться и как коллективный трудовой спор, если в коллективном договоре записано положение о сроках выплаты заработной платы. Профсоюз выдвигает требования работодателю «о нарушении условий коллективного договора». В этом случае коллективные действия работников, проведенные в рамках

законодательства, создают возможность работникам совместно отстаивать свои индивидуальные права. Поэтому процедура, прописанная в 61 главе ТК РФ, требует специального изучения профсоюзным активом и работниками. Необходимо грамотно использовать предусмотренные законом способы защиты, что исключает воздействие на работников мерами, не предусмотренными законодательством.

В случае, если трудовой арбитр узнает о массовом нарушении трудовых прав (споры права) в целях предотвращения действий работников не «по правилам», трудовой арбитр должен проинформировать региональные и местные органы власти, оказать содействие в использовании их возможностей для разрешения спора в рамках закона. Потребность в оказании помощи спорящим сторонам возросла в связи принятием Федерального закона № 334–ФЗ от 22.11.2011, которым в главу 61 Трудового кодекса были внесены существенные изменения, направленные, в том числе и на сокращение сроков, отведенных законом на выполнение процедур по разрешению коллективных трудовых споров.

Трудовым арбитрам, председателю профорганизации необходимо знать о работе Московской трехсторонней комиссии, комиссий при органах исполнительной власти города Москвы, то есть, к кому можно обратиться для оказания помощи в работе с конкретным работодателем, для привлечения внимания к назревшему конфликту.

В Москве есть Учреждение «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров», которое может помочь, есть инспекция по труду, которая проводит большую работу по выявлению и пресечению нарушений трудового законодательства.

Ниже будет приведено описание примирительных процедур при разрешении коллективного трудового спора в соответствии с ТК РФ на уровне организации.

Переговоры, как механизм разрешения коллективного трудового спора

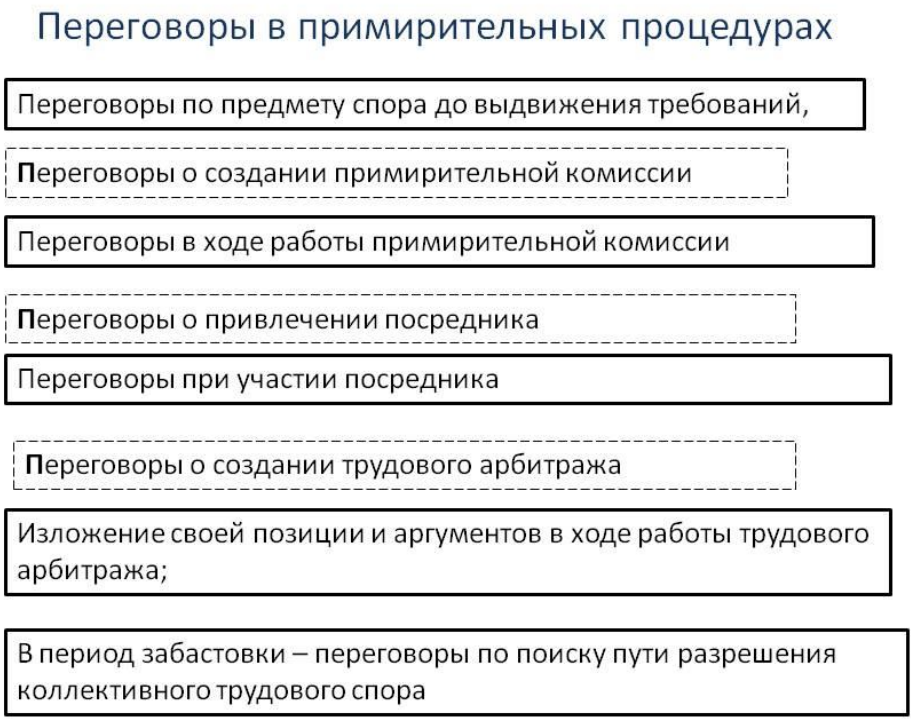
Переговоры – основной механизм разрешения коллективного трудового спора. До начала коллективного трудового спора стороны пытаются разрешить имеющиеся разногласия путем ведения **переговоров**, возможно без оформления процедуры выдвижения требований. Когда эти переговоры не принесли результата, то могут начаться **переговоры** с соблюдением процедуры, установленной Трудовым кодексом РФ для разрешения коллективного трудового спора. Обязательной процедурой рассмотрения коллективного трудового спора является рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией. Если сторона работодателя уклоняется от создания примирительной комиссии или ее представители уклоняются от работы в составе комиссии, то представительный орган работников должен составить в одностороннем порядке акт об уклонении

работодателя от процедуры рассмотрения спора примирительной комиссией и, в соответствии со ст.406 ТК РФ, потребовать проведения **переговоров** по поводу перехода к следующей стадии примирительной процедуры – приглашения посредника, либо перехода к стадии трудового арбитража. Такого рода **переговоры** должны проводиться не позднее следующего дня и длиться не более одного дня.

Если и эти **переговоры** не привели к результату или после привлечения посредника сторона работодателя уклоняется от работы с ним, то представительный орган работников, зафиксировав протоколом факт такого уклонения, может потребовать проведения **переговоров** по поводу создания трудового арбитража. Такого рода **переговоры** также должны проводиться не позднее следующего дня и длиться не более одного дня.

Работа сторон в примирительной комиссии или работа сторон с участием посредника с целью найти решение коллективного трудового спора – это тоже **переговоры**.

В период проведения забастовки стороны коллективного трудового спора обязаны (в соответствии со ст.412) продолжить разрешение этого спора путем проведения **переговоров**.



Переговоры – особый этап в примирительных процедурах, который должен завершаться составлением письменного протокола. В протоколе фиксируются вопросы, по которым достигнуто соглашение и (или) вопросы, по которым согласие не достигнуто.

Начало коллективного трудового спора в соответствии с ТК РФ

Оформление коллективного трудового спора в соответствии с ТК РФ начинается с выдвижения требований работников к работодателю. Особенность состоит в том, что такого рода требования должны быть утверждены на собрании РАБОТНИКОВ (не профсоюзном собрании, а именно работников, ст. 399 ТК РФ). Работники должны согласовать с работодателем время и место проведения собрания, если оно проводится в организации. Работодатель не имеет права препятствовать проведению собрания работников (ст. 399 ТК РФ), но в реальной жизни он может и не содействовать – нет помещения, работа сменная, производство не может быть остановлено и т.д. Выход из трудного положения – проведение конференции, либо в сборе подписей более половины работников в поддержку выдвинутых требований.

В законодательстве нет описания правомочности выдвижения делегатов на конференцию. Эту процедуру надо каким-то образом утвердить. Такого рода документ может утвердить профсоюзное собрание, если профсоюзная организация объединяет более половины работников. Если профсоюз объединяет менее половины работников, то профсоюз может предложить работникам утвердить предложенную процедуру на собрании (конференции) работников. Еще лучше, если процедура выдвижения делегатов на конференцию будет прописана в коллективном договоре, который подписывается профсоюзом и работодателем.

Чтобы собрание не превратилось просто в «посиделки», необходимо его грамотно оформить: избрать председателя, секретаря, зафиксировать количество присутствующих, подтвердить кворум, приложить список присутствующих, правильно оформить протокол. Ошибки в оформлении собрания могут использоваться работодателем в суде с целью признания процедуры выдвижения требований как проведенной с нарушениями, и сами требования по решению суда могут считаться неправомочными.

Важным является факт передачи требований работодателю. Требования могут быть переданы лично, по почте (можно с уведомлением о вручении), отправлены по электронной почте и т.п. Факт передачи требований работодателю и дата вручения должны быть зафиксированы в журнале входящей корреспонденции либо в форме подписи работодателя или его уполномоченного представителя на втором экземпляре, остающемся у представителя работников.

Если возникают проблемы с вручением требований, копия выдвинутых требований может быть направлена в Учреждение «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров» в целях информирования о складывающейся ситуации. Сотрудники Учреждения могут проверить и зафиксировать факт получения требований работодателем.

Работодатель обязан принять к рассмотрению требования работников.

Далее, в соответствии со ст. 400 ТК РФ работодатель имеет ДВА рабочих дня на ответ. Ответ должен быть направлен в письменной форме в представительный орган работников организации (филиала, представительства). Ответ может содержать удовлетворение требований, либо отказ (полный, либо частичный).

День несообщения работодателем своего решения или день сообщения решения об отказе всех или части требований являются днем **НАЧАЛА коллективного трудового спора.**

Исходя из описанной процедуры понятно, что конфликты, не прошедшие процедуру выдвижения и утверждения требований работниками, не переданные в письменной форме работодателю и, если по ним еще не вышел срок ответа, не являются, по определению ТК РФ, коллективными трудовыми спорами. Но они остаются массовыми нарушения трудовых прав работников и также требуют разрешения.

В соответствии с действующими нормативными документами регистрацию коллективных трудовых споров на уровне организаций осуществляют органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, наделенные полномочиями по уведомительной регистрации коллективных трудовых споров.

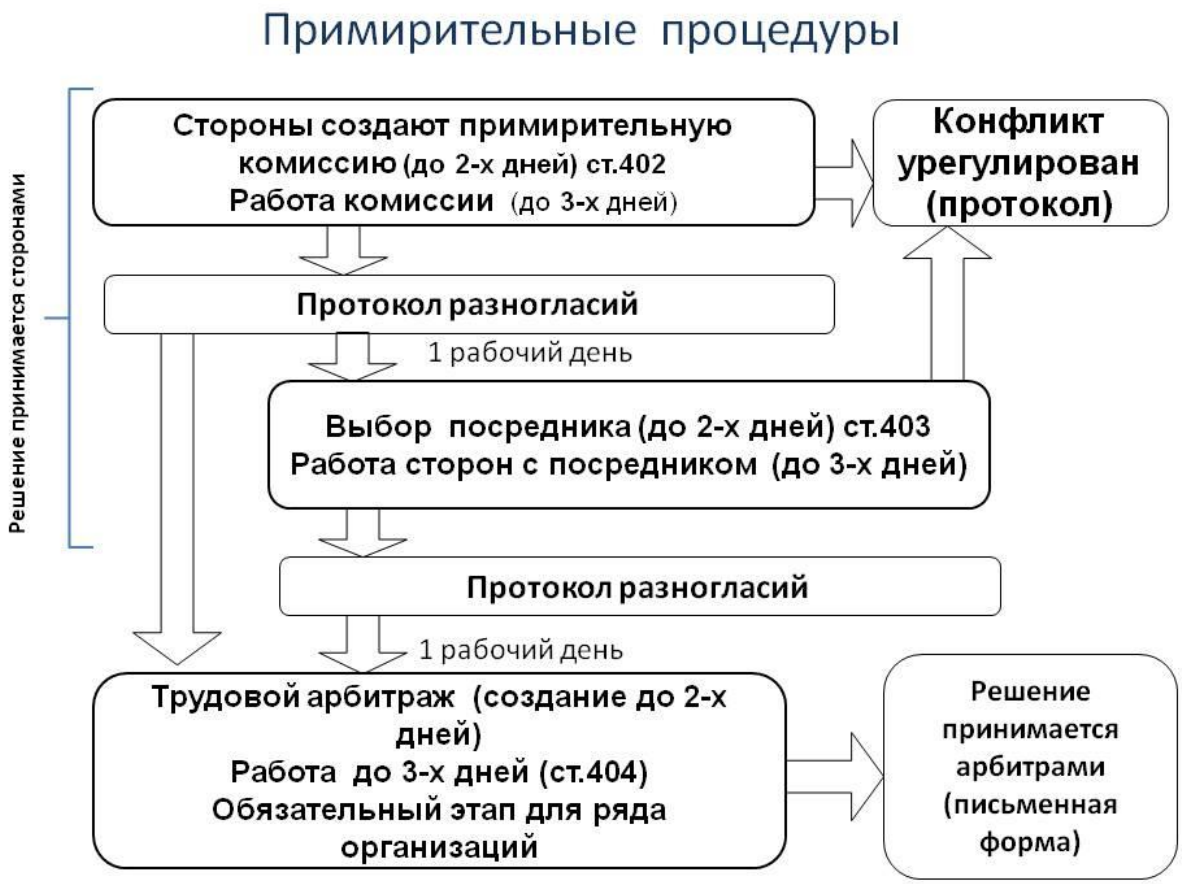
Примирительные процедуры

Порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из следующих этапов:

1) рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией,

2) рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника,

3) и (или) в трудовом арбитраже (ст.401-404 ТК РФ).



Таким образом, законодательно установлена очередность использования примирительных процедур. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является первой и обязательной процедурой.

После рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией, если стороны спора не достигли соглашения, у них есть право выбора: пригласить посредника или сразу приступить к созданию трудового арбитража.

Работники имеют право в установленном федеральным законом от 19 июня 2004 г. № 54-ФЗ «О собраниях, митингах, демонстрациях, шествиях и пикетированиях» порядке проводить собрания, митинги, демонстрации, пикетирование в поддержку своих требований в период рассмотрения и

разрешения коллективных трудовых споров. Тем самым они привлекают к имеющемуся конфликту общественное мнение, средства массовой информации, внимание региональных властей.

Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией

Основной задачей примирительной комиссии является рассмотрение возникших разногласий и попытка сторон коллективного трудового спора достичь соглашения по спорным вопросам.

Трудовой кодекс РФ запрещает сторонам уклоняться от создания примирительной комиссии и участия в ее работе, рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом.

Решение о создании примирительной комиссии оформляется приказом (распоряжением) работодателя и решением Профкома (или других представителей работников), что оформляется протоколом.

Примирительная комиссия формируется в срок **до 2-х рабочих дней** со дня начала коллективного трудового спора[1]. Представители работников для участия в примирительных процедурах избираются на заседании профкома или на собрании работников.

Далее работодателю направляется выписка из решения профкома/собрания об избрании представителей для работы в примирительной комиссии. Работодатель, назначает приказом (распоряжением) своих представителей и утверждает состав примирительной комиссии (ст.402).

Срок рассмотрения спора примирительной комиссией **до 3-х рабочих дней** со дня издания приказа о ее создании.

Примирительной комиссии необходимо выбрать секретаря, который будет вести протокол.

Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон (голосование не проводится!) и оформляется протоколом, в котором фиксируются конкретные договоренности, сроки их исполнения и указывается, что спор считается урегулированным. Протокол подписывается членами комиссии. Протокол для сторон коллективного трудового спора имеет обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, которые установлены решением примирительной комиссии. Если работодатель уклоняется от исполнения решения примирительной комиссии, работники имеют право приступить к проведению забастовки (ст.406, 409 ТК РФ).

При не достижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора оформляют протокол разногласий, в котором фиксируются позиции сторон.

---

[1] Сроки указаны для ситуации трудового спора на уровне организации, при КТС на более высоких уровнях все установленные сроки больше.

Не позднее следующего рабочего дня приступают к переговорам о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже. Решение о выборе следующей примирительной процедуры, приглашения посредника оформляется отдельным протоколом.

Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника

Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника является одним из этапов примирительных процедур. Особенность этой процедуры заключается в том, что к разрешению спора привлекается независимое от сторон лицо.

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

Не позднее следующего рабочего дня после составления примирительной комиссией протокола разногласий стороны коллективного трудового спора обязаны провести переговоры о рассмотрении спора с участием посредника.

При согласии сторон коллективного трудового спора о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника заключается соответствующее соглашение, после чего стороны коллективного трудового спора обязаны в срок **не более двух рабочих дней** согласовать кандидатуру посредника.

При необходимости стороны коллективного трудового спора могут обратиться за рекомендацией кандидатуры посредника в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров. В Москве в учреждении «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров» имеется список трудовых арбитров, обученных выполнению функций посредника. Если в течение указанного срока стороны коллективного трудового спора не достигли согласия относительно кандидатуры посредника, то они приступают к переговорам о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

Посредник имеет право запрашивать и получать от сторон необходимые документы и сведения, касающиеся данного коллективного трудового спора (ст.403 ТК РФ). В процессе рассмотрения коллективного трудового спора посредник по необходимости может проводить раздельные (на начальном этапе это наиболее предпочтительно) и совместные заседания представителей сторон. Посредник может предлагать варианты разрешения коллективного трудового спора, но главное, он должен «подтолкнуть» стороны к поиску решения, а не навязывать сторонам свое решение. Решение, достигнутое сторонами, оформляется протоколом, который посредник удостоверят своей подписью вместе с представителями сторон.

Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется в срок **до 3-х рабочих дней** со дня утверждения сторонами кандидатуры посредника.

Процедура рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника завершается принятием сторонами коллективного трудового спора согласованного решения в письменной форме или составлением протокола разногласий.

Опыт показывает, что до процедуры трудового арбитража дело доходит крайне редко: ни работники, ни работодатель не хотят «отпускать» решение. Какое решение примут трудовые арбитры – не известно. На этапе посредника решение принимают стороны. Поэтому процедура посредника – наиболее приемлемый для спорящих сторон вариант. Задача посредника – содействовать поиску решения, устраивающего обе стороны и потому в какой-то степени компромиссного для спорящих сторон. В европейских странах – посредничество получило широкое распространение. Довольно часто в европейских странах при описании этой процедуры используется термин «медиация». Но следует четко отличать, что принятый в России Федеральный закон от 27.07.2010 года № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» не регулирует трудовые отношения.

Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

Стороны коллективного трудового спора обязаны провести переговоры о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже в следующих случаях:

- если работа примирительной комиссии завершилась протоколом разногласий,
- либо по завершении рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника составлен протокол разногласий,
- либо после истечения срока, в течение которого стороны коллективного трудового спора должны достичь соглашения относительно кандидатуры посредника и они не договорились,
- либо после оформления протокола об отказе сторон или одной из сторон коллективного трудового спора от рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника.

На переговоры о переходе к стадии разрешения спора в трудовом арбитраже Трудовой кодекс отводит **1 рабочий день**.

Трудовой арбитраж представляет собой орган по рассмотрению коллективного трудового спора.

Трудовой арбитраж может формироваться либо как временный орган, либо как постоянно действующая структура, создаваемая решением региональной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. В Москве при трехсторонней комиссии работает учреждение «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров», созданный социальными партнерами города Москвы.

Временный трудовой арбитраж создается не позднее 2-**х рабочих дней** со дня окончания примирительной процедуры решением сторон коллективного трудового спора и соответствующим государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров.

Добровольный характер трудового арбитража проявляется, прежде всего, в том, что он может быть создан в случае, если стороны спора заключили соглашение в письменной форме о рассмотрении коллективного трудового спора в арбитраже и об обязательном выполнении его решений.

В ряде случаев, создание трудового арбитража является не добровольным, а обязательным этапом разрешения коллективного трудового спора. Такие случаи возникают в тех организациях, в которых в соответствии с частями первой и второй статьи 413 ТК РФ в целях разрешения коллективного трудового спора не может быть проведена забастовка. В этих случаях создание трудового арбитража является обязательным и его решение имеет для сторон обязательную силу. При этом, если стороны не приходят к соглашению о создании трудового арбитража, его составе, регламенте и полномочиях, то решение по этим вопросам принимает государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров соответствующего уровня (ст.404 ТК РФ).

Создание временного трудового арбитража, его состав, регламент, оформляются совместным решением сторон коллективного трудового спора и государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров. В Москве такие функции выполняет Учреждение «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров».

В постоянно действующем трудовом арбитраже порядок формирования состава трудового арбитража для разрешения конкретного трудового спора и его регламент определяются положением о постоянно действующем трудовом арбитраже (уставом постоянно действующего трудового арбитража), утверждаемым соответствующей трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

Регламент предоставления услуги содействия в разрешении коллективных трудовых споров Учреждением «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров» и «Положение о трудовых арбитрах города Москвы» утверждены решением Московской трехсторонней комиссии 4 октября 2012 года.

Трудовой кодекс ограничивает срок работы трудового арбитража **– до 3-х рабочих дней**. За этот период трудовой арбитраж должен вынести решение, которое становится обязательным для исполнения сторонами.

Последовательность действий по примирительным процедурам и созданию трудового арбитража

	Действия спорящих сторон без ПДТА	Учреждение «Трудовой арбитражный суд»
Консультация по процедурам разрешения КТС	Юристы профсоюза, но у них, как правило, нет опыта по вопросам КТС	Оказание консультаций на всех этапах, включая до оформления КТС. Оказание помощи в подготовке документов на всех стадиях КТС.
Выбор и приглашение посредника	Список трудовых арбитров можно найти в областной администрации. Все переговоры с посредником и его приглашение ведут представители сторон.	Список трудовых арбитров есть в Учреждении «Трудовой арбитраж». Учреждение «Трудовой арбитраж» пригласит посредника и договорится о его участии в КТС
Оформление результатов	Оформление осуществляют представители Сторон, участники переговоров.	Участие представителя Учреждения, знающего процедуру и оформление результатов.
Создание трудового арбитража	Стороны, находясь в конфликте, совместно формируют состав арбитража, приглашают трудовых арбитров, формируют регламент работы, подбирают помещение для проведения заседаний, оформляют соответствующие протоколы.	Каждая сторона выбирает из списка трудовых арбитров. Все организационные мероприятия, включая приглашение трудовых арбитров, оформление регламента и предоставления помещения, организовывает Учреждение «Трудовой арбитраж»

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

Решение трудового арбитража составляется в письменной форме, подписывается трудовыми арбитрами, передается сторонам спора и в территориальный орган по труду.

Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора.

Члены примирительной комиссии, трудовые арбитры и посредники на время участия в разрешении коллективных трудовых споров освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более одного месяца в течение одного года.

Участвующие в разрешении КТС представители работников не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия, уполномочившего органа.

Ответственность сторон за уклонение от участия в примирительных процедурах и право на забастовку

Последствия при уклонении одной из сторон коллективного трудового спора (ст.406 ТК РФ)

Уклонение:	*Последствия*
от участия в создании или работе примирительной комиссии	другая сторона коллективного трудового спора имеет право потребовать проведения переговоров о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника не позднее следующего рабочего дня после дня предъявления указанного требования.
от переговоров о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника или от участия в рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника	другая сторона коллективного трудового спора имеет право потребовать проведения переговоров о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже не позднее следующего рабочего дня после дня предъявления указанного требования.
от создания временного трудового арбитража, передачи коллективного трудового спора на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж	считается, что примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора. Возникает право на проведение забастовки.

Уклонение:	*Последствия*
или от участия в рассмотрении коллективного трудового спора трудовым арбитражем	

Если одна из сторон уклоняется от переговоров или занимает неконструктивную позицию (не дает согласие на следующую процедуру или уклоняется от участия в примирительных процедурах), то считается, что примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора. Что дальше?

Дальше возникает **право работников на забастовку**.

В соответствии со статьей 37 Конституции Российской Федерации признается право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора.

Если

- примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора
- либо работодатель не выполняют соглашения, достигнутые сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения этого спора,
- или работодатель не исполняет решение трудового арбитража,

то работники или их представители имеют право приступить к организации забастовки (за исключением случаев, когда в соответствии с частями первой и второй статьи 413 настоящего Кодекса в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена).

Кроме того, работодатель или его представители могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.195 ТК РФ) или к административной ответственности в порядке, предусмотренным законодательством РФ об административных правонарушениях.

На этапе рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией работниками может быть **однократно** проведена **часовая предупредительная забастовка.**

Проведение предупредительной забастовки на уровне организации допускается после **трех календарных дней** работы примирительной комиссии с предупреждением работодателя в письменной форме не позднее **чем за два рабочих дня**.

О начале не предупредительной, а обычной предстоящей забастовки работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем **за пять рабочих дней**.

Решение о проведении забастовки должно быть принято на общем собрании работников/конференции/опросе мнения. Целесообразно такое решение принять сразу на первом же собрании работников.

Еще раз напомним, что возможность использования права на забастовку законодатель связывает с наличием определенных условий, а именно с проведением примирительных процедур. Право на забастовку возникает в том случае, если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора.

Забастовка может служить средством принуждения работодателя к участию в проведении примирительных процедур, если он уклоняется от их проведения.

Статья 410. Объявление забастовки

- **Решение собрания, конференции, результат сбора подписей**
- **Организация часовой предупредительной забастовки:**
  - После **3-х** календарных дней работы примирительной комиссии письменное предупреждение за 2 рабочих дня).
  - предложения по минимуму работ.
- **О начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупрежден в письменной форме**
  - не позднее чем за **5-ть** рабочих дней;
  - предложения по минимуму работ
- При необеспечении минимума необходимых работ (услуг) забастовка может быть **приостановлена** решением суда до выполнения работниками и представительным органом работников соответствующих требований. (ст.412)

Важно подчеркнуть, что главной обязанностью сторон в период проведения забастовки признается продолжение примирительных процедур. В случае заключения сторонами соглашения об урегулировании коллективного трудового спора забастовка прекращается.

Законодательство и основные понятия

В соответствии с частью четвертой ст.15 Конституции РФ и в соответствии со ст.10 Трудового кодекса РФ составной частью правовой системы Российской Федерации являются общепризнанные принципы и

нормы международного права и международные договоры, которые в том числе регулируют порядок разрешения коллективных трудовых споров (Рекомендация МОТ № 92 «О добровольном примирении и арбитраже»).

В ст. 37 Конституции Российской Федерации закреплено право на индивидуальные и коллективные трудовые споры, разрешение которых должно проводиться в соответствии с законодательством.

Порядок разрешения коллективных трудовых споров регулируется главой 61 Трудового кодекса Российской Федерации.

Уточним **основные понятия**, связанные с коллективным трудовым спором.

Коллективный трудовой спор (ст.398) – неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу:

- установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
- заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений;
- с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов. Список локальных нормативных актов работодателя, которые требуют учета мнения выборного представительного органа работников, приведен в Приложении.

Стороны коллективного трудового спора: работники (их представители), работодатели (их представители):

а) Представитель работников на уровне организации:

Как правило, это первичная профсоюзная организация (когда спор возникает на уровне организации, ее филиала, представительства). Если нет профсоюза или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя, то работники могут наделить полномочиями[2] одну из профсоюзных организаций представлять их интересы в данном коллективном трудовом споре, либо избрать иных представителей, иной представительный орган на общем собрании (конференции) работников и уполномочить его на разрешение коллективного трудового спора.

б) Представитель работодателя на уровне организации:

- руководитель организации в соответствии с законодательством Российской Федерации, Уставом организации;

или

[2] Полномочие - официально предоставленное кому-нибудь право какой-нибудь деятельности, ведения дел. Словарь Ожегова.

- лица, уполномоченные руководителем в соответствии с законодательством Российской Федерации на основании приказа, положения о структурном подразделении, доверенности, локального нормативного акта.

День начала коллективного трудового спора – на уровне организации – день сообщения работодателем (его представителем) решения об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщение работодателем (его представителем) своего решения работникам в течение 2-х рабочих дней;

Примирительные процедуры – рассмотрение коллективного трудового спора с целью его разрешения примирительной комиссией, с участием посредника, трудовым арбитражем;

Регламент примирительных процедур – процедура (порядок) рассмотрения коллективного трудового спора:

- примирительной комиссией (решение о составе комиссии принимается сторонами спора),
- с участием посредника/посредников (решение о кандидатуре или кандидатурах принимается сторонами спора),
- трудовым арбитражем (состав формируется сторонами спора и государственным органом по урегулированию коллективного трудового спора, либо по обращению сторон в постоянно действующий трудовой арбитраж).

Примирительная комиссия – созданный с целью разрешения спора на равноправной основе из представителей сторон коллективного трудового спора с целью его урегулирования;

Соглашение о рассмотрении коллективного трудового спора **с участием посредника** – соглашение сторон в простой письменной форме о проведении посреднической процедуры, утверждение кандидатуры посредника;

Посредник – лицо, приглашенное по соглашению работников и работодателей для оказания помощи сторонам в урегулировании коллективного трудового спора;

Трудовой арбитраж – орган по рассмотрению коллективного трудового спора. Может формироваться как временный так и постоянно действующий трудовой арбитраж.

Временный трудовой арбитраж создается сторонами спора с участием государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров для рассмотрения данного коллективного трудового спора.

Постоянно действующий трудовой арбитраж оказывает консультации и содействие спорящим сторонам в разрешении коллективного трудового спора, в том числе на самых ранних этапах. В Москве решением региональной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений функции постоянно действующего трудового арбитража выполняет Учреждение «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров». Задачи постоянно действующего трудового арбитража приведены в информации об Учреждении «Трудовой арбитражный суд»

В организациях, в которых не может быть проведена забастовка (ст. 413), создание трудового арбитража является обязательным этапом разрешения коллективного трудового спора (ст. 404 ТК РФ).

Основания рассмотрения коллективного трудового спора трудовым арбитражем:

1). Письменное соглашение сторон коллективного трудового спора с обязательством выполнения решений трудового арбитража,

2). Решение соответствующего государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров,

3). В случаях, когда в соответствии с частями первой и второй статьи 413 Трудового кодекса РФ не может быть проведена забастовка.

Соглашение о создании трудового арбитража:

Формы соглашения:

а) письменный договор между работодателем и представительным (уполномоченным) органом работников о рассмотрении коллективного трудового спора трудовым арбитражем и обязательным выполнений его решений сторонами;

б) пункт коллективного договора (соглашения) о соглашении сторон, в случае, если при возникшем коллективном трудовом споре не будет достигнуто приемлемое сторонами разрешение спора примирительной комиссией и с участием посредника, то стороны берут обязательство о рассмотрении коллективного трудового спора трудовым арбитражем и обязуются выполнить его решения.

Психологические аспекты переговоров при коллективных трудовых спорах

В любом споре есть как минимум два субъекта спора (спорящие стороны) и есть тот предмет, по поводу которого ведется спор. Каждая из

спорящих сторон может иметь собственное мнение по поводу предмета спора. Но пока ни одна из сторон не перешла к активным действиям по овладению предметом спора, конфликт не начался. Конфликт начинается с активных действий: высказываний, требований, непосредственного воздействия на предмет спора.

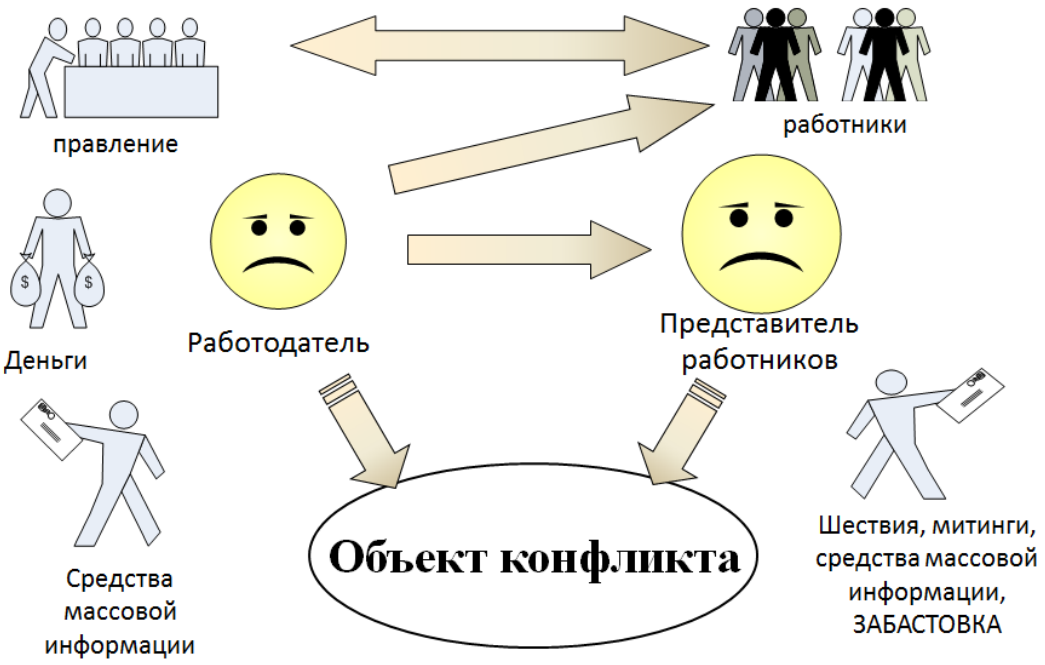
Существенным моментом любого конфликта является тот факт, что спорящие стороны каким-либо образом объединены вокруг предмета спора. Для коллективных трудовых споров таким объединяющим фактом является то, что спорящие стороны работают в одной организации и не собираются ее покидать.

Предметом коллективного трудового спора могут быть все те аспекты организации и оплаты труда, которые упоминаются в Трудовом кодексе как условия труда, изменение которых требует согласования с представительным органом работников.

Очень часто в конфликтах спорящие стороны используют в свою пользу разницу в статусе, возрасте, положении в коллективе. Обращение к статусу довольно часто уводит конфликт с конструктивных позиций на сравнение статуса и тем самым уменьшает возможности одного из оппонентов в возможности влиять на ход конфликта. Но тем самым конфликт не разрешается, он может быть временно отложен, но обязательно разгорится вновь.

Для тех же целей, увеличения собственного влияния в ситуации конфликта, для повышения своей позиции в конфликте стороны могут прибегать к внешним силам. Для работодателя такими внешними силами могут быть акционеры или правление акционерного общества, которое ограничивает действия руководителя предприятия (так ли это или это только повод для отказа – отдельный вопрос) или в качестве внешней силы могут привлекаться средства массовой информации (распространение информации, порочащей требования или моральные качества представителей работников). Могут привлекаться и деньги (повышение выплат части работников с целью уменьшить число сторонников тех, кто выступил с требованиями к работодателю).

Со стороны представителей работников основная поддерживающая сила – работники, которые проголосовали за выдвинутые требования и готовы идти на забастовку ради достижения своих требований. Представители работников также могут привлекать внешние силы: общественное мнение (организация пикетов, митингов, демонстраций), привлечение прессы и других средств массовой информации для объяснения своей позиции и обоснования справедливости выдвинутых требований.



В конфликтной ситуации, когда конфликт зашел далеко и работа примирительной комиссии не привела к достижению согласованного решения задача посредника найти решение, устраивающее обе спорящие стороны.

Трудовой арбитр, выступающий в роли посредника, является внешним по отношению к ситуации и спорящим сторонам. Бывает, что спорящие стороны упорствуют в сохранении собственной позиции в силу стремления сохранить «свое лицо», свою самооценку и оценку другими людьми (для руководителя эти другие – правление, а для представителя работников – его ближайшие соратники). Появление внешнего посредника, который призван содействовать примирению сторон, смягчает ситуацию. Он напоминает сторонам, что, несмотря на спор, спорящие стороны не заинтересованы в развале организации, а поэтому необходимо искать решение, которое устроит обе стороны. Одна из задач посредника – помочь спорящим сторонам сохранить «свое лицо», несмотря на возможный отход от своих позиций и поиск компромиссного решения.

Спорящие стороны в конфликте могут зайти настолько далеко, что могут не слышать доводы противоположной стороны. Посредник должен, прежде всего, выслушать каждую из сторон, дать возможность каждой стороне изложить посреднику свою позицию и аргументировать эту позицию. Такого рода переговоры желательно проводить с каждой стороной отдельно.

Следующим шагом должна стать попытка понять, как каждая сторона воспринимает позицию другой стороны и как ее оценивает. Сопоставление такого рода оценок и самооценок сторонами, анализ позиций может

подсказать посреднику причины конфликта и пути поиска компромиссного решения.

Одной из причин конфликта может быть различие в информации, которой располагают спорящие стороны, и различие в дальнейшей интерпретации этой информации и в представлениях сторон о намерениях противоположной стороны. Содействие согласованию позиций и намерений – задача, которую посреднику приходится решать по мере поиска компромиссного решения.

Крайне нежелательно признавать какую-либо из сторон ответственной за сложившуюся ситуацию. Важнее сосредоточиться на поиске решения, минимизирующего потери сторон и организации в целом.

Подходы к финансовой обоснованности требований работников

Рынки труда являются локальными: всегда заработная плата в крупных городах выше, чем в малых. Причины в конкуренции на рынке труда: с одной стороны в небольших городах чаще всего предложение рабочих мест меньше, чем спрос, что и позволяет работодателям держать низкие оклады. С другой стороны в крупных городах предложение на рынке труда больше и разнообразнее, чем в малых, это и заставляет работодателей повышать привлекательность своих предложений, увеличивая заработную плату и/или социальный пакет в дополнение к выплатам.

Требование работников об индексации заработной платы необходимо сопоставить с условиями на рынке труда в данном городе. В крупных городах можно сопоставить состояние минимальной, средней заработной платы с аналогичными показателями по другим предприятиям той же отрасли, в малых городах – с аналогичными показателями по городу. Много информации может дать сопоставление этих показателей в динамике за несколько лет.

Безусловным требованием является сопоставление минимальной заработной платы с положениями отраслевых и региональных трехсторонних соглашений. Записанное в коллективный договор значение минимальной заработной платы не должно быть меньше этого показателя, указанного в территориальных или отраслевых соглашениях.

Более высокие требования работников по уровню заработной платы необходимо обосновать, что может быть выполнено на основе анализа финансового состояния предприятия.

Одним из источников информации для такого анализа может стать приложение к балансу предприятия, имеющее название «Отчет о финансовых результатах».

Годовой баланс предприятия и Отчет о финансовых результатах являются документами статистической отчетности, и следовательно, не могут быть документами, относящимися к секретным или несущим коммерческую тайну.

Отчет о финансовых результатах построен по принципу вычитания из полученных средств различного рода затрат, связанных с производством, управлением и сбытом, или налогами. Постепенное вычитание затрат и налогов в результате показывает остаток средств, именуемый «чистая прибыль», величина которого и может рассматриваться как источник удовлетворения различных интересов, в том числе и интереса работников к увеличению выплат или социального пакета.

От всех видов деятельности предприятие получает средства. Сумма всех полученных средств именуются выручкой. **Выручка** — это учтенные поступления от реализации продукции (услуг) за отчетный период как в денежной, так и в неденежной форме.

Если из этой суммы вычесть налог на добавленную стоимость, расходы, связанные с производством продукции, коммерческие расходы, налог на прибыль то оставшаяся сумма средств именуется **«Чистая прибыль».**

Чистая прибыль —важнейший показатель деятельности предприятия.

Показатель чистой прибыли и наличие денежных средств в строке, имеющей код 2400, представляет интерес как для внешних, так и для внутренних действующих лиц: акционеров, инвесторов, менеджеров, работников.

Наличие и величина чистой прибыли, а также наличие денежных средств в строке 1250 Актива, может служить основанием требований работников.

Сокращение издержек – важный элемент повышения эффективности бизнеса. Но сокращать издержки беспредельно нельзя. Излишнее увлечение сокращением издержек может привести к снижению качества выпускаемой продукции. Сокращение расходов на персонал может привести к увольнениям среди наиболее квалифицированной части работников и, как следствие, потери качества продукции.

Поэтому для трудовых арбитров важно сопоставить среднюю заработную плату по отдельным категориям работников и сопоставить ее со средней заработной платой на других аналогичных предприятиях, со средней заработной платой по городу.

В ситуации финансово-экономического кризиса важно сопоставить динамику объема заказов за прошедший год и настоящий год. Не исключено, что объем заказов в денежном выражении резко сократился или не вырос. В этой ситуации предприятие будет искать пути сокращения издержек.

Еще один фактор: динамика цен. Необходимо сопоставить динамику цен на сырье, комплектующие, энергию с отпускными ценами на продукцию предприятия. Если динамика цен на закупаемую продукцию гораздо выше динамики цен на отпускаемую продукцию, то следует ожидать ухудшения

финансового положения предприятия, и соответственно, реализации политики сокращения расходов.

Задачи трудовых арбитров

1) Содействовать урегулированию коллективных трудовых споров между работниками и работодателями, объединениями работников и объединениями работодателей;
2) Зафиксировать на какой стадии находится коллективный трудовой спор, соответствуют ли действия сторон действующему законодательству, информировать региональные органы власти в случае выявления фактов массового нарушения трудовых прав;
3) Оформить факт оказания консультационных услуг, участия в примирительных процедурах, заполнить карточку с указанием формы участия и затрат времени.

Трудовые арбитры, привлеченные к содействию примирения спорящих сторон в качестве посредников или трудовых арбитров в трудовом арбитраже, обязаны сохранять государственную, служебную, коммерческую и иную, охраняемую законом тайну (ст.37, ст.243 ТК РФ). Сохранение конфиденциальности информации должно быть оформлено соответствующим договором спорящих сторон с трудовым арбитром о неразглашении информации.

Заключение

Все сроки, которые были указаны для примирительных процедур, могут быть продлены, но только в результате совместного решения сторон (ст.401).

Более детальную информацию о процедурах содействия урегулированию коллективных трудовых споров, а также образцы протоколов можно найти на сайте www.trudsud.ru

Вы можете также проконсультироваться по телефонам Учреждения «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров»: т. 8(495) 688-82-92, т. 688-71-65, факс 8 (495) 688-2035

Информация об Учреждении «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров»

Учреждение "Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров" создано для разрешения коллективных трудовых споров, возникающих между работодателями и трудовыми коллективами в организациях Москвы различных форм собственности. Одна из функций Учреждения – ведение работы по профилактике коллективных трудовых споров, обучение способам разрешения коллективных трудовых споров в рамках законодательства.

Учреждение было создано по решению Московской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии с Московским трехсторонним соглашением Постановлением Правительства г.Москвы от 11.09.2001 г. №840-ПП "О создании учреждения "Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров". Учреждение зарегистрировано в качестве юридического лица 01.04.2002г.

Основные оказываемые Учреждением услуги:

1. Консультации, методическая помощь сторонам коллективного трудового спора, содействие в подготовке документов, в ведении переговоров.
2. Содействие урегулированию коллективных трудовых споров (по обращению) в организациях, зарегистрированных в городе Москве и не отнесенных к компетенции федерального уровня (финансирование организации из федерального бюджета и ограничение в проведении забастовки в соответствии с законодательством РФ);
3. Обеспечение (при обращении в случае выхода коллективного трудового спора на этап посредника и трудового арбитража, требующих привлечения трудовых арбитров) организационное сопровождение примирительных процедур;
4. Ведение базы трудовых арбитров города Москвы.
5. Организация обучения трудовых арбитров и социальных партнеров процедурам разрешения коллективных трудовых споров, ведению переговоров.
6. Информационное обеспечение сайта Учреждения www.trudsud.ru

ПРИЛОЖЕНИЯ 1-11. Образцы протоколов

Приложение № 1

_____
(наименование профсоюзной организации)

Протокол №___
заседания профсоюзного комитета

«___» _____ 20__г.

В состав профкома избрано: __ чел.
Присутствовало:___ чел;
Члены профсоюзного комитета_____
(Ф.И.О.)
Отсутствовало: _____

ПОВЕСТКА ДНЯ:
О выдвижении требований работодателю
_____
_____

СЛУШАЛИ:
_____
_____
_

ПОСТАНОВИЛИ:
1. Выдвинуть требования работодателю
_____
_____

2. Для утверждения требований работниками провести собрание работников «___» _____ 20___ года, в помещении _____, начало собрания _____ часов

Дату, время и место проведения собрания работников согласовать с работодателем.

3. В случае отказа работодателя выполнить выдвинутые собранием требования или в случае несообщения своего решения в 2-х дневный срок вступить в коллективный трудовой спор.

ГОЛОСОВАЛИ:

За___; против ____; воздержались_____

Принято: большинством голосов.
Председатель профсоюзного комитета:
Секретарь:

Приложение № 2

_____
(наименование организации)

ПРОТОКОЛ № _____
общего собрания работников
«___» _____ 20__ г. __часов г. Москва, _____
(место заседания)

Всего работников организации _____ человек
Присутствует на собрании _____человек (список прилагается).
Предложили избрать: председателем собрания _____,
секретарем _____

ПОСТАНОВИЛИ:
Избрать председателем собрания _____., секретарем _____
Голосовали: «за» _____ человек; «против» __ человек, воздержались _____ человек
Принято: большинством голосов.

Слушали:
_____ предложил утвердить повестку собрания
_____

ПОСТАНОВИЛИ:
Повестку собрания утвердить.
Голосовали: «за» _____ человек; «против» ___ человек, воздержались _____ человек
Принято: большинством голосов.

ПОВЕСТКА СОБРАНИЯ
_____

СЛУШАЛИ:
_____
1.Утвердить требования, выдвинутые профсоюзным комитетом
_____

ПОСТАНОВИЛИ:
1. Утвердить требования, выдвинутые профсоюзным комитетом
_____

2. Направить требования работодателю.

Голосовали: «за» _____ человек; «против» _____человек, воздержались _____ человек.
Принято: большинством голосов.

Председатель собрания
Секретарь

Приложение № 3

_____
(наименование профсоюзной организации)

ПРОТОКОЛ №_____
заседания профсоюзного комитета
о создании примирительной комиссии
«___» 20___г.

В состав профкома избрано: __ чел.
Присутствовало:___ чел;
Члены профсоюзного
комитета_____
Отсутствовало: _____

Повестка дня:
О создании примирительной комиссии.

СЛУШАЛИ:_____ предложил утвердить повестку заседания профсоюзного комитета.
ПОСТАНОВИЛИ:
Повестку дня утвердить.
Голосовали: «за» _____ человек; «против» ___ человек, воздержались _____ человек.
Принято: большинством голосов.

СЛУШАЛИ:
1._____
предлагаем создать примирительную комиссию, уполномочив _____
представлять интересы работников в примирительных процедурах
2. Предоставить право представителям работников участвовать во всех примирительных процедурах рассмотрения коллективного трудового спора, принимать решения по урегулированию коллективного трудового спора, заключать соглашения с правом подписи.

ГОЛОСОВАЛИ:
«за» _____ человек; «против» _ __ человек,
воздержались _____ человек.
Принято: большинством голосов.

ПОСТАНОВИЛИ:
1. Создать примирительную комиссию, уполномочив представлять интересы работников в примирительных процедурах _____
2. Предоставить право представителям работников участвовать во всех примирительных процедурах рассмотрения коллективного трудового спора, принимать решения по урегулированию коллективного трудового спора, заключать соглашения с правом подписи.

ГОЛОСОВАЛИ:
«за» _____ человек; «против» __ человек,
воздержались _____ человек.
Принято: большинством голосов.

Председатель профсоюзного комитета:
Секретарь:

Приложение № 4

(наименование организации)

ПРИКАЗ

«___» _____ 20____г №_____

«О рассмотрении коллективного трудового спора»

В соответствии со ст.401 Трудового Кодекса РФ в целях разрешения коллективного трудового спора.

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Создать примирительную комиссию для разрешения коллективного трудового спора в количестве ____человек.
2. В состав примирительной комиссии включить:

От работодателя

_____

от работников, _____

в соответствии с решением профсоюзного комитета (протокол № от _____20__ года).

3. Предоставить право представителям работодателя участвовать во всех примирительных процедурах рассмотрения коллективного трудового спора, принимать решения по урегулированию коллективного трудового спора, заключать соглашения с правом подписи.
4. Освободить членов примирительной комиссии от выполнения должностных обязанностей на время рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией с сохранением средней заработной платы
5. Руководителям подразделений по запросу сторон предоставлять все необходимые документы и материалы в течение одного рабочего дня с момента регистрации запроса.
6. Предоставить помещение с необходимой оргтехникой для работы примирительной комиссии.
7. Контроль за исполнением приказа возложить на зам. директора _____

Генеральный директор _____

Приложение № 5

ПРОТОКОЛ N _____
заседания примирительной комиссии
_____

от "_____ " 20___г. _____
(место заседания)

Присутствовали:
Представители работников, уполномоченные решением профкома
_____
(протокол заседания профкома № ___ от 20___года)
Представители работодателя, действующие на основании приказа работодателя
_____
(приказ № _____от «_____» 20__г.)

1.Принятие членами примирительной комиссии регламента работы примирительной комиссии.
Слушали представителей работников _____
_____
Слушали представителей работодателей _____

ПОСТАНОВИЛИ:
Принять регламент работы примирительной комиссии в соответствии с приложением к настоящему протоколу.

2.Рассмотрение коллективного трудового спора _____
_____
_____
Слушали представителей работников
_____
_____
Слушали представителей работодателей
_____
_____

ПОСТАНОВИЛИ:
Считать коллективный трудовой спор между работниками и работодателем_____
Урегулированным на следующих условиях
_____

Члены примирительной комиссии:

Представители работников: _____
(подпись) (расшифровка подписи)

_____
(подпись) (расшифровка подписи)
Представители работодателя: _____
(подпись) (расшифровка подписи)

_____ _____
(подпись) (расшифровка подписи)

Приложение № 6

ПРОТОКОЛ N ___
разногласий заседания примирительной комиссии

_____

от "___" _____ 20__ г. _____
(место заседания)

Присутствовали:
Представители работников, уполномоченные решением профкома_____
_____
(протокол профкома № __от _____20__ года).
Представители работодателя, действующие на основании приказа работодателя
_____
(приказ № _____ от _____20___г.).

В ходе проведения заседаний примирительной комиссии, проводимых в целях урегулирования коллективного трудового спора между работниками и работодателем
_____
стороны не пришли к соглашению.

Позиция представителей работников:
_____
(может быть изложена отдельным письмом, заверенным соответствующими подписями)

Позиция представителей работодателей:
_____
(может быть изложена отдельным письмом, заверенным соответствующими подписями)

Члены примирительной комиссии:
Представители работников: _____
(подпись) (расшифровка подписи)

_____
(подпись) (расшифровка подписи)
Представители работодателя: _____
(подпись) (расшифровка подписи)

_____ _____
(подпись) (расшифровка подписи)

Приложение № 7

ПРОТОКОЛ №____
заседания представителей сторон
о проведении процедуры разрешения коллективного трудового спора с участием посредника

_____
(наименование сторон коллективного трудового спора)

«__» _____ 20__ г. _____
(место заседания)

Присутствовали:
Представители работников, уполномоченные решением профкома
_____протокол № ___ от_____20___года)

Представители работодателя, действующие на основании приказа работодателя
_____ (приказ № _____ от 20__г.)

СЛУШАЛИ :
О предложениях представителей сторон коллективного трудового спора между работниками и работодателем и государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров об участии в качестве посредника при рассмотрении коллективного трудового спора
_____
(инициалы, фамилия, должность)

ПОСТАНОВИЛИ: Согласиться с участием _____
(инициалы, фамилия, должность)
в качестве посредника (посредников) при рассмотрении коллективного трудового спора.

Компенсацию затрат посредника за время его участия в рассмотрении коллективного трудового спора произвести в размере _____ за счет средств (работодателя, работников или др.)

Представители работников _____ _____
(подпись) (расшифровка подписи)
Представители работодателя_____ _____
(подпись) (расшифровка подписи)

Примечание. Если стороны коллективного трудового спора не пришли к согласию по кандидатуре посредника, в протоколе отмечается, что согласие сторонами не достигнуто и стороны приступают к переговорам о создании трудового арбитража.

Приложение № 8

ПРОТОКОЛ N ___

совместного заседания представителей сторон и посредника
по рассмотрению коллективного трудового спора между работниками и работодателем
_____

от "___" _____20___ г. _____

(место заседания)

Присутствовали:

Представители работников _____

уполномоченные решением профкома (протокол № _____ от _____20___ года)

Представители работодателя _____

действующие на основании приказа работодателя (приказ № ___от _____ 20__г.).

Посредник (посредники): _____

ПОСТАНОВИЛИ:

Стороны, обсудив, при участии посредника имеющиеся разногласия, пришли к соглашению считать коллективный трудовой спор между работниками и работодателем урегулированным на следующих условиях:

_____

Представители работников _____

(подпись) (расшифровка подписи)

_____

(подпись) (расшифровка подписи)

Представители работодателя _____

(подпись) (расшифровка подписи)

_____

(подпись) (расшифровка подписи)

Удостоверяю:

Посредник (посредники)_____

(подпись) (расшифровка подписи)

Приложение № 9

ПРОТОКОЛ N ___
разногласий совместного заседания представителей сторон и посредника по рассмотрению коллективного трудового спора между работниками и работодателем
_____
от " __" _____20_ г. _____
(место заседания)

Присутствовали:
Представители работников, уполномоченные на участие в примирительных процедурах (протокол № ___ от _____20__ года),
_____

Представители работодателя _____
_____,
действующие на основании приказа работодателя (приказ № ____ от _____20__г)

Посредник: _____

Позиция представителей работников:
_____
_____
Позиция представителей работодателей:
_____
_____

В результате проведения переговоров с участием посредника _____ по поводу коллективного трудового спора между работниками и работодателем _____
стороны не пришли к соглашению.

ПОСТАНОВИЛИ:
Считать коллективный трудовой спор между работниками и работодателем _____ неурегулированным, так как стороны к согласию не пришли.

Представители работников _____
(подпись) (расшифровка подписи)
_____
(подпись) (расшифровка подписи)

Представители работодателя _____
(подпись) (расшифровка подписи)
_____
(подпись) (расшифровка подписи)

Посредник (посредники)_____
(подпись) (расшифровка подписи)

Приложение № 10

ПРОТОКОЛ N ____
о создании трудового арбитража
для рассмотрения коллективного трудового спора между работниками и работодателем
_____
(наименование организации)

от " ___ " _____20__ г _____
(место заседания)

Представители работников:
_____
(инициалы, фамилия, место работы, должность)
уполномоченные решением общего собрания работников (протокол общего собрания работников № __ от _____20__ года),

Представители работодателя:
_____
(инициалы, фамилия, место работы, должность)
действующие на основании приказа работодателя (приказ № ___от _____20___г.)

Должностное лицо государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров _____
(инициалы, фамилия, должность, место работы)

РЕШИЛИ:

1. Перейти к разрешению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже
2. Стороны обязуются выполнить решение трудового арбитража.
3. Утвердить состав трудового арбитража в количестве _____ человек в следующем составе:
   1. _____
      (Ф.И.О., должность)
   2. _____
      (Ф.И.О., должность)
   3. _____
      (Ф.И.О., должность)

4. Трудовой арбитраж принимает решение большинством голосов арбитров.
5. Принять регламент работы трудового арбитража в соответствии с приложением к настоящему протоколу
6. Компенсацию затрат трудовых арбитров за время их участия в рассмотрении коллективного трудового спора произвести в размере _____ за счет средств _____ (работодателя, работников или др.)

Представители работников _____
(подпись) (расшифровка подписи)

Представители работодателя (подпись) _____
(расшифровка подписи)

Должностное лицо государственного органа по
урегулированию коллективных трудовых споров _____
(расшифровка подписи)

Приложение № 11

ПРОТОКОЛ №____

заседания трудового арбитража по рассмотрению коллективного трудового спора между работниками и работодателем

_____

(наименование организации)

«___» _____ 20__ _____

(место заседания)

Присутствовали: члены трудового арбитража

_____

_____

(инициалы, фамилия)

Представители работников, уполномоченные на участие в примирительных процедурах (протокол общего собрания работников № ___ от _____20____ года),

_____

Представители работодателя _____,

действующие на основании приказа работодателя (приказ № ____ от _____20__г)

СЛУШАЛИ:

О результатах рассмотрения коллективного трудового спора между работниками и работодателем

_____

(наименование организации)

по вопросам _____

Перечень вопросов с указанием по каждому из них позиций сторон прилагается.

РЕШЕНИЕ ТРУДОГО АРБИТРАЖА:

В целях урегулирования коллективного трудового спора сторонам коллективного трудового спора осуществить следующие меры:

_____

(перечень мер по каждому вопросу спора с указанием сроков)

Решение трудового арбитража по одному экземпляру передать представителям работников и работодателя _____

(наименование организации)

Члены трудового арбитража _____ _____

(подпись) (расшифровка подписи)

_____ _____

(подпись) (расшифровка подписи)

_____ _____

(подпись) (расшифровка подписи)

ПРИЛОЖЕНИЕ 12. Примеры локальных нормативных актов, требующих учета мнения профсоюза

(в скобках – номера статей ТК РФ)

- Система оплаты труда: 134 (индексация ЗП), 135 (система оплаты и стимулирования), 147 (доплата за тяжелые и вредные условия), 153 оплата за работу в выходные дни);
- Введение или изменение системы нормирования труда (159, 162);
- Правила внутреннего трудового распорядка и режимы труда и отдыха: 190, 74 (режим неполного рабочего времени), а также статьи 99, 101,105, 112, 113;
- Отпуска: 116 (дополнительные отпуска), 123 (график отпусков);
- Предотвращение массового увольнения работников:180;
- Профессиональная подготовка и повышение квалификации работников: 196;
- Инструкции по охране труда: 212;
- О нормах бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и др.: 221;
- О регламентации вахтового метода работы: 297, 299, 301, 302, 325, 326.

Закон РФ от 19 апреля 1991 года N 1032-I "О занятости населения в Российской Федерации" с учетом последующих дополнений и изменений, в частности внесенных Федеральным законом от 5 мая 2014 г. N 116-ФЗ

Статья 18.1.п.10.

Если число работников, привлекаемых по договору о предоставлении труда работников (персонала) для проведения работ, связанных с заведомо временным (до девяти месяцев) расширением производства или объема оказываемых услуг, превышает 10 процентов от среднесписочной численности работников принимающей стороны, решение о заключении с частным агентством занятости договора о предоставлении труда работников (персонала) принимающая сторона принимает с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.