

(При разработке рекомендаций использовались следующие законы и нормативные акты: Трудовой кодекс Российской Федерации; Кодекс об административных правонарушениях РФ; Постановление Минтруда РФ № 57 от 14.08.2002 г. «Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективных трудовых споров примирительной комиссией»; Постановление Минтруда РФ № 58 от 14.08.2002 г. «Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективных трудовых споров с участием посредника»; Постановление Минтруда РФ № 59 от 14.08.2002 г. «Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективных трудовых споров в трудовом арбитраже»).

Право на коллективные трудовые споры, признанное Конституцией Российской Федерации (ч. 4 ст. 37), может быть реализовано с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения и ограничения в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ государственного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства.

Законом Орловской области № 738-03 от 09.01.2008 г. «О наделении органов местного самоуправления Орловской области некоторыми государственными полномочиями в сфере трудовых отношений» уведомительная регистрация коллективных трудовых споров и их разрешения возложены на отдел по труду управления экономического развития и торговли администрации города Орла.

#### **I. Общие положения**

1.1. Коллективный трудовой спор – 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, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

1.2. День начала коллективного трудового спора – день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщении работодателем (его представителем) в течение **трех рабочих дней**.

#### **II. Определение и предмет коллективного трудового спора**

2.1. Разногласия становятся спором, если стороны (их представители) не достигли соглашения путем непосредственных переговоров и у работников (их представителей) возникла необходимость обратиться в органы по разрешению коллективных трудовых споров (Отдел по труду управления экономического развития и торговли администрации города Орла – далее отдел по труду).

2.2. Предмет коллективных трудовых споров (круг вопросов, по которым между сторонами возникают разногласия) – это любые аспекты условий труда как на стадии их установления, так и на стадии применения. Эти условия могут устанавливаться в организации коллективным договором, локальными нормативными актами.

2.3. Споры по вопросам применения законов и нормативных правовых актов (за исключением коллективных договоров), даже если они затрагивают интересы всех работников организации не могут рассматриваться в качестве коллективных. Не признаются коллективными трудовыми спорами разногласия по поводу задержки выплаты заработной платы, если ее регулярность и конкретные сроки выплаты предусмотрены коллективным договором.

Такой спор рассматривается в порядке установленном для индивидуальных трудовых споров.

#### **III. Выдвижение требований работников и их представителей**

3.1. Правом выдвижения требований обладают работники и их представители.

Представителями работников являются:

- профессиональные союзы и их объединения, иные профессиональные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов.

- иные представители работников, избираемые работниками, в случае когда работники, не объединенные в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников. Представитель (представительный орган), для защиты интересов всех работников, на локальном уровне, избирается на общем собрании (конференции) тайным голосованием.

3.2. Требования, выдвинутые работниками или представительным органом утверждаются на соответствующем собрании (конференции) работников, излагаются в письменной форме и направляются работодателю.

Собрание считается правомочным, если на нем присутствует более половины работающих. Конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей избранных делегатов.

3.3. Письменная форма изложения требований работников является обязательным условием для процедуры коллективного трудового спора. Эта форма может быть любой, главное зафиксировать факт получения работодателем этих требований в письменной форме, в журнале или регистрационных формах учета входящей корреспонденции либо в форме подписи непосредственно работодателя или его представителя на втором экземпляре требований, остающемся у представителя работников.

3.4. Работодатель обязан принять к рассмотрению направленные ему требования работников. О принятом решении работодатель сообщает представительному органу работников организации, в письменной форме в течение **трех рабочих дней** со дня получения указанных требований.

Если работодатель в течение **трех** дней не сообщил о принятом решении, моментом начала коллективного трудового спора считается день, следующий за истечением трехдневного срока, предоставленного работодателю для ответа.

Уклонение работодателя или его представителей от получения требований работников рассматривается как административное правонарушение и наказывается в соответствии со ст. 5.28 КоАП РФ.

(ст. 5.28 КоАП РФ: Уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, об изменении или о дополнении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного законом срока проведения переговоров, а равно необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения в определенные сторонами сроки -

влечет наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей.).

#### **IV. Примирительная комиссия**

4.1. Примирительная комиссия создается в течение **трех** рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора.

4.2. Решение о создании примирительной комиссии при рассмотрении коллективного трудового спора оформляется **двумя** актами:

- приказом (распоряжением) работодателя, по которому она создается и в нее выделяются представители работодателя;
- решением выборного профсоюзного органа организации или иного представителя работников, которым в комиссию выделяются представители работников.

4.3. Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе.

В зависимости от масштаба коллективного трудового спора и сложности выдвигаемых требований в состав примирительной комиссии могут входить от **двух до пяти** представителей от каждой стороны, знающих проблему и владеющих искусством ведения переговоров.

4.4. Примирительная комиссия, в течение **пяти** рабочих дней, по соглашению сторон принимает решение по коллективному трудовому спору, оформляя протоколом (приложение № 1). Решение имеет для сторон этого спора обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, которые установлены решением.

Заседания комиссии должны проводиться в полном составе. Из своего состава комиссия выбирает открытым голосованием председателя и секретаря, которые должны представлять разные стороны.

При необходимости, по соглашению сторон, срок работы примирительной комиссии может быть продлен. Решение о продлении срока полномочий примирительной комиссии оформляется протоколом.

4.5. Если при рассмотрении коллективного трудового спора примирительной комиссией соглашение достигнуто лишь по некоторым вопросам или не достигнуто вовсе, составляется протокол разногласий совместного заседания примирительной комиссии и представителей сторон (приложение № 2).

4.6. При недостижении согласия примирительной комиссией стороны коллективного трудового спора приступают к переговорам о приглашении посредника.

4.7. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом примирительных процедур.

Ни одна из сторон коллективного трудового спора не имеет право уклоняться от участия в примирительных процедурах.

Представители работодателя, уклоняющиеся от участия в примирительных процедурах, несут дисциплинарную и административную ответственность.

#### **V. Примирительная комиссия с участием посредника.**

5.1. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника - это второй этап примирительных процедур разрешения спора самими спорящими сторонами (их представителями), но с помощью третьего лица.

Посредник - нейтральное лицо по отношению к спорящим сторонам. Он призван постепенным снятием их разногласий оказать помощь сторонам достигнуть соглашения по разрешению трудового спора.

5.2. Посредник привлекается к рассмотрению коллективного трудового спора по соглашению сторон при недостижении ими согласия в примирительной комиссии в течение **трех** рабочих дней.

5.2. Кандидатуру посредника стороны могут выбрать самостоятельно (при взаимном согласии по его кандидатуре) или же обратиться в отдел по труду с просьбой дать рекомендации по кандидатуре посредника.

5.3. Соглашение сторон об участии конкретного лица в качестве посредника и условия его участия в разрешении коллективного трудового спора после предварительного согласования с этим лицом, руководителем организации, где оно работает, или отделом по труду следует оформить протоколом (приложение № 3).

5.4. Стороны коллективного спора обязаны предоставлять посреднику необходимую документацию и сведения, касающиеся этого спора.

5.5. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется в срок до **семи** рабочих дней со дня его приглашения (назначения).

5.6. Согласованное решение представителей сторон и посредника оформляется протоколом совместного заседания представителей сторон коллективного трудового спора и посредника (приложение № 4). В протоколе фиксируются конкретные договоренности и указывается, что спор считается урегулированным.

5.7. Если соглашение достигнуто лишь по некоторым вопросам или не достигнуто вовсе, составляется протокол разногласий совместного заседания представителей сторон коллективного трудового спора и посредника (приложение № 5), в котором должны быть отражены дальнейшие намерения одной из сторон (например, создание трудового арбитража). Протокол разногласий подписывается представителями сторон и посредником.

#### **VI. Трудовой арбитраж**

6.1. Трудовой арбитраж представляет собой временно действующий орган по рассмотрению коллективного трудового спора, который создается в случае, если:

- в течение **трех** рабочих дней стороны коллективного трудового спора не достигли соглашения относительно кандидатуры посредника;
- стороны коллективного трудового спора заключили соглашение в письменной форме об обязательном выполнении его решений;
- одна из сторон коллективного трудового спора уклоняется от участия в создании примирительной комиссии или ее работе.

6.2. Трудовой арбитраж создается сторонами коллективного трудового спора и отделом по труду в срок не позднее **трех** рабочих дней со дня окончания рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией или посредником.

Решение о создании трудового арбитража, его состав, регламент работы оформляются протоколом совместного заседания представителей сторон и отдела по труду (приложение N 6).

Протокол подписывается представителями сторон и отделом по труду. Дата его подписания считается днем создания трудового арбитража.

6.3. Коллективный трудовой спор рассматривается в трудовом арбитраже с участием представителей сторон этого спора в срок до **пяти** рабочих дней со дня его создания.

Трудовой арбитраж рассматривает обращения сторон коллективного трудового спора, получает необходимые документы и сведения, касающиеся этого спора, информирует в случае необходимости администрацию города о возможных социальных последствиях коллективного трудового спора.

6.4. По окончании рассмотрения спора трудовой арбитраж принимает решение по существу спора большинством голосов арбитров. Решение оформляется протоколом, в котором указываются присутствующие на заседании арбитры, представители сторон спора, перечень мер, которые желательно осуществить для разрешения разногласий (приложение № 7).

6.5. Решение передается сторонам коллективного трудового спора и имеет для них обязательную силу в соответствии с заключенным соглашением об их выполнении. Контроль за исполнением решения осуществляют стороны коллективного трудового спора.

**Представители сторон вправе в любое время обращаться в отдел по труду для уведомительной регистрации спора. Это право может быть использовано, когда одна из сторон коллективного трудового спора нуждается в методической помощи, разъяснении действующего законодательства или имеет сомнения по поводу полномочности другой стороны.**

Начальник управления экономического развития и торговли Б. К. Кичкин

Начальник отдела по труду А. И. Степанов