

ПОЛОЖЕНИЕ

о комиссиях по трудовым спорам

в колледже

I. РАССМОТРЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

1. Общие положения.

Понятие индивидуального трудового спора

1.1. Индивидуальный трудовой спор — неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Действующим законодательством не определен порядок, не установлены сроки урегулирования возникающих между сторонами разногласий. Обращение работника (работодателя) в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров свидетельствует о том, что возникшие между сторонами разногласия не получили положительного решения и возник индивидуальный трудовой спор.

1.2. Индивидуальные трудовые споры возникают между сторонами, состоящими в трудовых отношениях. Они могут иметь место как после прекращения трудового договора (например, спор о восстановлении на работе, изменении формулировки причины увольнения, выдаче дубликата трудовой книжки), так и при приеме на работу, когда работодатель отказывается в заключении трудового договора.

1.3. Предметом трудового спора могут быть вопросы:

- применения законодательства о труде (например, об оплате сверхурочных работ, о признании перевода на другую работу неправомерным, о незаконном лишении премии), локальных нормативных актов, трудового договора;
- установления или изменения условий труда. Споры, связанные с реализацией предоставленного работнику права на установление или изменение условий труда.

Споры, обусловленные реализацией права работодателя на установление или изменение условий труда не могут быть представлены в органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, поскольку реализация права работодателя зависит от его усмотрения.

Споры работников в связи с получением гарантий и компенсаций, относящихся к праву социального обеспечения не относятся к категории индивидуальных трудовых споров.

1.4. Работники вправе объединить несколько индивидуальных требований в одном заявлении при обращении в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, это не влияет на характер спора, он по-прежнему остается индивидуальным трудовым спором.

2. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров

2.1. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым

спорам и судами.

- КТС является общественным органом, уполномоченным государством на выполнение правоохранительной функции. Каждый работник для защиты своих прав и интересов может обратиться в КТС.

- Суд (мировой судья, районный суд) — это государственный орган, обеспечивающий защиту и охрану прав и интересов сторон трудового договора.

2.2. Соглашением сторон трудового договора или локальным нормативным правовым актом организации не может решаться вопрос о создании иных органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры.

2.3. В отношении некоторых категорий работников законодательством предусмотрено, что признать действия работодателя неправомерными может вышестоящий в порядке подчиненности орган (вышестоящее должностное лицо). Однако это не лишает работника права обратиться за разрешением индивидуального трудового спора в указанные выше органы.

2.4. Вопрос, являющийся предметом индивидуального трудового спора, может быть предметом рассмотрения одновременно КТС и государственного инспектора труда.

2.5. Обращение работника в КТС или в суд, или в КТС, а затем в суд зависит от подведомственности возникшего трудового спора.

3. Компетенция комиссии по трудовым спорам

3.1. Комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих в организациях, за исключением споров, по которым трудовым Кодексом и иными федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения.

3.2. Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем. Работник, обращаясь в КТС, должен указать, что он предварительно обращался к работодателю, однако состоявшиеся с ним переговоры не сняли возникшие между сторонами разногласия.

3.3. Если работник не пошел по пути предварительного урегулирования разногласий с работодателем, а сразу обратился в КТС, то КТС по этому основанию не вправе отказать в рассмотрении заявления работника.

3.4. КТС — это досудебный орган рассмотрения индивидуальных трудовых споров. КТС подведомственны споры работников за исключением тех, которые подведомственны суду. Лицо, считающее, что его права нарушены, по собственному усмотрению выбирает способ разрешения индивидуального трудового спора и вправе либо первоначально обратиться в КТС (кроме дел, которые рассматриваются непосредственно судом), либо сразу обратиться в суд.

3.5. Прекращение трудовых отношений с работником не влияет на подведомственность индивидуального трудового спора. Если уволенный работник полагает, что ему работодатель не оплатил выполненную работу в сверхурочное время или ему неправомерно снизили премиальное вознаграждение, то с соответствующим заявлением он может обращаться в КТС по последнему месту работы или к мировому судье.

3.6. Переговоры с работодателем могут вестись работником лично или с участием его представителя. Представителем работника может быть любое лицо, в том числе адвокат, профессиональный союз, защищающий интересы члена профсоюза.

3.7. Рассмотрение трудового спора КТС и вынесение решения по существу спора лишает работника права вторично обратиться в КТС, даже если он располагает новыми доказательствами, подтверждающими его право. В последнем случае работник имеет возможность обратиться в суд.

3.8. Ведение переговоров с работодателем осуществляется в рабочее время. Правом на освобождение от работы для ведения переговоров работник не пользуется.

4. Образование комиссий по трудовым спорам

4.1. Комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе работников и (или) работодателя из равного числа представителей работников и работодателя. Выступить с предложением создания КТС могут как работники организации, так и работодатель. Предложения могут быть выражены как в письменной форме, так и устно. Проявление инициативы одной из сторон не должно оставаться без внимания другой стороны. Если работники проявили инициативу и обратились с предложением создания КТС к работодателю, то работодатель обязан приступить к созданию КТС.

Пассивное поведение работодателя — невыделение своих представителей свидетельствует о нарушении работодателем трудового законодательства.

Если ни одна из сторон не проявила инициативы в создании КТС, то это не является нарушением трудового законодательства и комиссия может не создаваться.

4.2. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются общим собранием работников организации или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании работников организации. Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины общего числа работников. Решение общего собрания работников принимается большинством голосов, присутствующих на собрании.

Представители работодателя назначаются в комиссию руководителем организации. Сам работодатель (руководитель организации) не может войти в состав КТС, чтобы исключить его участие в оценке своей правоприменительной деятельности. Назначая представителей работодателя в КТС, руководитель организации должен получить их согласие на участие в работе комиссии. Выполнение функций по работе в КТС не входит в круг служебных обязанностей работника, определенных при заключении трудового договора. Работа в качестве члена КТС — это его добровольное волеизъявление. С приказом о назначении его в состав КТС работник должен быть ознакомлен. Члены КТС освобождаются от выполнения трудовых обязанностей для участия в работе комиссии с сохранением среднего заработка. Заседание КТС может происходить и в свободное для члена комиссии время, если, например, в организации применяется многосменный режим работы. В этом случае вопрос о предоставлении работникам компенсаций должен решаться на уровне директора колледжа.

4.3. Комиссия по трудовым спорам организации имеет свою печать. Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется работодателем. На работодателя возлагается обязанность обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии (предоставить помещение и создать условия для работы). Средства на изготовление печати выделяются работодателем.

4.4. Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя, его заместителя и секретаря комиссии.

4.5. Интересы работников при рассмотрении трудовых споров с работодателем могут представлять первичная профсоюзная организация или иные представители,

избираемые работниками.

4.6. Срок, на который создается КТС, не определен. Поэтому работодатель и работники организации, решая вопрос об образовании КТС, определяют, образуется ли КТС для рассмотрения конкретного трудового спора, на определенный срок или без указания срока.

4.7. Образование КТС основано на принципе паритетности — равного количества членов, представляющих работников и работодателя. При увольнении работника — члена КТС соответствующая сторона производит избрание или назначение нового работника в КТС.

5. Срок обращения в комиссию по трудовым спорам

5.1. Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Фактом, подтверждающим, что работник узнал о нарушении своего права, может служить ознакомление работника с приказом о его перемещении в другое структурное подразделение, ведомость на получение заработной платы, в которой работник расписался о выдаче ему соответствующей денежной суммы и т.д.

Фактом, подтверждающим ситуацию, что работник должен был узнать о нарушении своего права, является несвоевременное получение работником при отсутствии у него уважительных причин неправильно начисленной заработной платы, сниженного премиального вознаграждения и т.д.

Установленный срок обращения в КТС призван обеспечить своевременное рассмотрение индивидуального трудового спора.

Установленный срок, исчисляемый месяцами, заканчивается в соответствующее число месяца. Количество календарных дней в месяце значения не имеет. В заявлении, подаваемом в КТС, работник указывает время, когда он узнал о нарушении своего права, что дает возможность определить, нарушен ли работником срок обращения в КТС или нет.

5.2. Подача работником заявления с пропуском установленного срока не является основанием к отказу в приеме заявления КТС. Вопрос об уважительности причины пропуска срока обращения рассматривается на заседании КТС.

Уважительными причинами, повлекшими пропуск срока, являются:

- временная нетрудоспособность работника,
- нахождение в ежегодном отпуске,
- пребывание в командировке и другие объективные причины, не позволившие работнику своевременно обратиться в КТС.

Отказ КТС в рассмотрении трудового спора в связи с пропуском срока обращения по неуважительным причинам не препятствует дальнейшему разрешению трудового спора. Работник вправе обратиться в суд.

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока комиссия по трудовым спорам разрешает спор по существу.

6. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам

6.1. Заявление работника, поступившее в комиссию по трудовым спорам, подлежит обязательной регистрации указанной комиссией в журнале регистрации поступивших заявлений. Возможны и иные формы регистрации заявлений, например, на карточках, компьютере.

Заявление, с которым работник обращается в КТС, подается в письменной или устной форме. Наиболее приемлемой является письменная форма, что не исключает в отдельных исключительных случаях устного обращения работника. Работник, подавший заявление, вправе ознакомиться с записью, произведенной в журнале о поступлении его заявления. Однако законодательство не возлагает на КТС обязанности выдать работнику подтверждение, что заявление поступило на рассмотрение. При выражении работником такого желания члену КТС, осуществляющему регистрацию заявления, следует выдать подтверждение о поступлении заявления.

6.2. Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи работником заявления. 10-дневный срок, в течение которого заявление работника подлежит рассмотрению, исчисляется со дня подачи заявления. Конкретную дату рассмотрения спора определяет КТС, о чем надлежащим образом информирует работника. Заседание КТС должно проводиться во внерабочее для работника время.

Если КТС не имела возможности рассмотреть трудовой спор в 10-дневный срок, а работник не выразил воли о рассмотрении его заявления в его отсутствии, в связи с направлением работника в этот период в командировку, наступлением временной нетрудоспособности и т.д., поданное заявление снимается с рассмотрения. После возвращения из командировки, окончания временной нетрудоспособности работник вправе вновь обратиться с заявлением в КТС.

Работник, подавший заявление, вправе взять его обратно. Он может отказаться от своих требований и на заседании КТС.

6.3. Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя. Работник самостоятельно определяет, будет ли он присутствовать на заседании КТС или спор будет рассмотрен на заседании в его отсутствие. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по его письменному заявлению.

Если от работника поступило письменное заявление о рассмотрении спора в его отсутствие, то на заседании КТС спор рассматривается по существу.

Если такое заявление не поступило, и работник не явился на заседание КТС, то оно переносится на другой день в течение установленного 10-дневного срока. О переносе заседания КТС работник обязательно информируется.

При вторичной неявке работника на заседание КТС дальнейшее рассмотрение его заявления зависит от причины неявки. Если причина уважительна, то рассмотрение трудового спора переносится на другое время, если нет, — комиссия вправе вынести решение о снятии спора с рассмотрения. В этом случае работник вправе вторично обратиться с заявлением в КТС о разрешении спора в пределах трехмесячного срока со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

6.4. В порядке подготовки материалов к заседанию КТС наделена правом приглашать специалистов, вызывать свидетелей. Если в отношении приглашаемых работников окажется, что заседание КТС приходится на их рабочее время, то работодатель обязан освободить их от работы. В целях полноты и объективности решения вопроса КТС вправе запросить у работодателя все необходимые материалы. На работодателя возлагается обязанность их представить.

6.5. Заседание комиссии по трудовым спорам считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя. Таким образом, в заседании КТС

может принимать участие неравное количество членов со стороны работников и со стороны работодателя.

На заседании комиссии по трудовым спорам ведется протокол, который подписывается председателем комиссии и заверяется печатью комиссии. При отсутствии председателя КТС на заседании протокол подписывается его заместителем. В протоколе, который ведется на заседании КТС, отражаются показания свидетелей, заключения экспертов, дополнительные заявления, сделанные работником, и др.

7. Порядок принятия решения комиссией по трудовым спорам и его содержание

7.1. Комиссия по трудовым спорам принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии. При тайном голосовании голоса членов КТС могут разделиться поровну. В этом случае решение считается не принятым. При подсчете голосов может оказаться, что кто-то из членов КТС не выразил своего отношения по поводу предмета спора или нет ясности в том, выступает ли он за удовлетворение требования работника или возражает. В этом случае поданный голос признается недействительным. Решение по возникшему спору определяется большинством поданных голосов.

7.2. В решении комиссии по трудовым спорам указываются:

- Наименование организации, фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность обратившегося в комиссию работника;
- Дата обращения в КТС и дата, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Если дата обращения в КТС выходит за пределы 3-месячного срока обращения в КТС, то в решении рассматривается вопрос о причинах пропуска срока.
- Предмет спора, т.е. то требование, с которым обратился работник в КТС. Выйти за пределы предъявляемых работником требований при вынесении решения КТС не вправе. *(Если, например, работник ставит вопрос о признании перемещения неправомерным, то именно на этот вопрос должен содержаться ответ в решении КТС. Поскольку работником не было отражено в письменном заявлении требование о взыскании разницы в зарплате за период выполнения работ в период перемещения и такое заявление не получило отражение в протоколе заседания КТС, то этот вопрос КТС решить не вправе, хотя основное требование работника о признании перемещения неправомерным рассмотрено и требование работника удовлетворено).*
- Фамилии, имена, отчества членов комиссии и других лиц, присутствовавших на заседании;
- Существо решения и его обоснование (со ссылкой на закон, иной нормативный правовой акт);
- Результаты голосования.

7.3. Решение КТС должно быть законным и обоснованным. При вынесении решения КТС оценивает правомерность поведения работодателя, насколько оно соответствует действующему законодательству — федеральным законам, указам Президента РФ, постановлениям Правительства РФ, нормативным правовым актам министерств и ведомств РФ, законодательству субъектов РФ, локальным нормативным актам организации. КТС руководствуется также постановлениями Пленума ВС РФ по трудовым спорам.

Если предметом спора является денежное требование, то в решении указывается конкретная сумма, подлежащая выплате работнику.

Факт причинения работнику морального ущерба и размеры его возмещения определяются судом.

Независимо от того, рассматривает ли КТС спор по существу или отказывает в рассмотрении спора, позиция КТС облекается в форму решения.

Все члены КТС, принимавшие участие в рассмотрении спора, подписывают принятое решение.

7.4. Копии решения комиссии по трудовым спорам вручаются работнику и руководителю организации. Работнику (его представителю), работодателю копии решения вручаются в течение 3 дней со дня принятия решения. Копии должны быть надлежащим образом оформлены — подписаны и заверены печатью.

8. Исполнение решений комиссии по трудовым спорам

8.1. Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование. После получения работником, работодателем копий решения КТС они вправе в течение 10 дней с момента получения копии решения КТС обжаловать это решение в суд (мировому судье). Если ни одна из сторон не обратилась в суд, то это свидетельствует, что работник удовлетворен решением КТС и работодатель также согласен с вынесенным решением. После истечения 10-дневного срока на обжалование начинает действовать 3-дневный срок, установленный законодателем для добровольного исполнения принятого решения КТС. Окончание этого срока и неисполнение решения КТС определяет право работника прибегнуть к принудительному исполнению решения.

8.2. В случае неисполнения решения комиссии в установленный срок работнику выдается комиссией по трудовым спорам удостоверение, являющееся исполнительным документом. Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

Удостоверение, являясь исполнительным документом, должно отвечать предъявляемым требованиям.

В нем обязательно должны быть указаны:

- наименование органа, выдавшего исполнительный документ;
- материалы, по которым выдан исполнительный документ, его номер;
- дата принятия решения КТС, подлежащего исполнению;
- наименование организации — работодателя, его адрес;
- фамилия, имя, отчество работника, его место жительства;
- резолютивная часть решения КТС;
- дата вступления в силу решения КТС;
- дата выдачи исполнительного документа и срок предъявления его к исполнению.

Удостоверение, выданное на основании решения КТС, подписывается председателем комиссии или его заместителем и заверяется печатью.

8.3. На основании удостоверения, выданного комиссией по трудовым спорам и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение комиссии по трудовым спорам в исполнение в принудительном порядке.

Судебный пристав-исполнитель обязан принять к исполнению удостоверение КТС, если не истек срок предъявления исполнительного документа к исполнению и данный документ соответствует требованиям, предъявляемым к исполнительным документам.

Судебный пристав-исполнитель возвращает удостоверение работнику в 3-х дневный

срок со дня его поступления, если оно направлено с нарушением срока предъявления его к исполнению, либо в КТС, выдавшую исполнительный документ, в случае несоответствия его предъявляемым требованиям.

Судебный пристав-исполнитель не позднее следующего дня после дня вынесения постановления о возвращении исполнительного документа направляет его копию работнику, в КТС, выдавшую исполнительный документ. В постановлении о возвращении исполнительного документа указывается, по какому основанию возвращается удостоверение, и устанавливается срок для устранения допущенных нарушений, если основанием возвращения явилось невыполнение требований, предъявляемых к исполнительным документам. В случае устранения допущенных нарушений в установленный срок удостоверение КТС считается поступившим в день первоначального поступления судебному приставу — исполнителю. Нарушение срока, установленного для устранения допущенных нарушений, не препятствует вторичному направлению исполнительного документа судебному приставу-исполнителю в общем порядке после устранения этих нарушений.

8.4. Судебный пристав-исполнитель в 3-х дневный срок со дня поступления к нему исполнительного документа выносит постановление о возбуждении исполнительного производства, в котором устанавливается срок для добровольного исполнения содержащихся в исполнительном документе требований. Срок не может превышать 5 дней со дня возбуждения исполнительного производства.

8.5. Судебный пристав-исполнитель уведомляет работодателя о принудительном исполнении указанных требований по истечении установленного срока. Копия постановления о возбуждении исполнительного производства не позднее следующего дня после дня его вынесения направляется работнику, работодателю, а также в КТС, выдавшую исполнительный документ. Исполнительные действия должны быть совершены, и требования, содержащиеся в исполнительном документе, исполнены судебным приставом-исполнителем в 2-х месячный срок со дня поступления к нему исполнительного документа. Немедленному исполнению подлежит судебный приказ или решение суда о выплате работнику заработной платы в течение 3 месяцев.

В случае пропуска работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок. Удостоверение КТС, по которому истек срок предъявления его к исполнению, судебным приставом-исполнителем к производству не принимается, о чем им выносится соответствующее постановление.

В случае неясности требований, содержащихся в удостоверении КТС, судебный пристав-исполнитель вправе обратиться в КТС, выдавшую исполнительный документ, с заявлением о разъяснении решения КТС, на основании которого выдан этот исполнительный документ. КТС, выдавшая удостоверение, рассматривает заявление судебного пристава-исполнителя в 10-дневный срок со дня его поступления и при необходимости дает разъяснение принятого им решения, а также удостоверения, не меняя их содержания

8.6. В процессе принудительного исполнения решения КТС судебный пристав-исполнитель имеет право: получать при совершении исполнительных действий от работодателя необходимую информацию, объяснения и справки; давать организациям, участвующим в исполнительном производстве, поручения по вопросам совершения конкретных исполнительных действий; налагать арест на денежные средства и иные ценности работодателя, находящиеся на счетах, во вкладах или на хранении в банках и иных кредитных организациях, в размере, указанном в исполнительном документе.

9. Обжалование решения комиссии по трудовым спорам и перенесение рассмотрения индивидуального трудового спора в суд

9.1. В случае если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок, работник вправе перенести его рассмотрение в суд.

Работник вправе перенести рассмотрение его трудового спора в суд, если он не рассмотрен КТС в 10-дневный срок, когда комиссия:

- оказалась не правомочной рассматривать трудовой спор, поскольку на ее заседании присутствовало менее $\frac{1}{2}$ членов, представляющих работников, менее $\frac{1}{2}$ членов, представляющих работодателя;
- была правомочна рассмотреть трудовой спор, но в течение установленного срока не провела соответствующего заседания.

Поскольку трудовой спор КТС не рассмотрен, работник вправе в дальнейшем обратиться в суд в течение периода, оставшегося до окончания 3-месячного срока исковой давности, начало которого определяется датой, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

9.2. Работник, работодатель вправе обжаловать решение КТС, если они полностью или частично не согласны с вынесенным решением. Установленный 10-дневный срок исчисляется со дня вручения копии решения КТС. Вручение копии решения комиссии работнику и работодателю может происходить в разное время в силу временной нетрудоспособности, пребывания в служебной командировке работника и т.д., поэтому начало 10-дневного срока, установленного на обжалование, может у работника и работодателя не совпадать. Судья не вправе отказать в принятии искового заявления по мотивам пропуска без уважительных причин срока на обжалование решения КТС.

9.3. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока суд может восстановить этот срок и рассмотреть индивидуальный трудовой спор по существу.

Не является препятствием к возбуждению трудового дела в суде и решение КТС об отказе в удовлетворении требования работника в связи с пропуском срока на его предъявление. Возражение ответчика относительно пропуска истцом без уважительных причин срока на обжалование решения КТС может быть рассмотрено судьей в предварительном судебном заседании. Признав причины пропуска срока уважительными, судья вправе восстановить этот срок. При установлении, что срок пропущен без уважительных причин, судья принимает решение об отказе в иске именно по этому основанию без исследования иных фактических обстоятельств по делу. Если же ответчиком сделано заявление о пропуске истцом срока на обжалование решения КТС после назначения дела к судебному разбирательству, оно рассматривается судом в ходе судебного разбирательства. В качестве уважительных причин пропуска срока обращения в суд могут расцениваться обстоятельства, препятствовавшие данному работнику своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора (например, болезнь истца, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи).

Судья возвращает исковое заявление в случае, если:

- трудовой спор неподсуден данному суду;
- исковое заявление не подписано;
- до вынесения определения суда о принятии искового заявления к производству суда от истца поступило заявление о возвращении искового заявления.

9.4. О возвращении искового заявления судья выносит мотивированное определение, в котором указывает, в какой суд следует обратиться заявителю, если дело неподсудно данному суду, или как устранить обстоятельства, препятствующие возбуждению дела. Определение суда должно быть вынесено в течение 5 дней со дня поступления заявления в суд и вручено или направлено заявителю вместе с заявлением и всеми приложенными к нему документами.

Возвращение искового заявления не препятствует повторному обращению истца в суд с иском к тому же ответчику, о том же предмете и по тем же основаниям, если истцом будет устранено допущенное нарушение. На определение судьи о возвращении заявления может быть подана частная жалоба.

II. РАССМОТРЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

1. Основные понятия

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 актов, содержащих нормы трудового права, в организациях.

1.2. Примириательные процедуры — рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

1.3. Момент начала коллективного трудового спора — день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщение работодателем (его представителем) своего решения, а также дата составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров.

1.4. Забастовка — временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

2. Выдвижение требований работников и их представителей

2.1. Правом выдвижения требований обладают работники и их представители.

2.2. Представителями работников в социальном партнерстве являются:

- профессиональные союзы и их объединения,
- иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских профсоюзов,
- или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных трудовым Кодексом.

2.3. Интересы работников организации при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществления контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками.

2.4. Интересы работников при проведении коллективных переговоров о заключении и об изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществления контроля за их выполнением, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений представляют соответствующие профсоюзы, их территориальные организации, объединения профессиональных союзов и объединения территориальных организаций профессиональных союзов.

2.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

2.6. При отсутствии в организации первичной профсоюзной организации, а также при наличии профсоюзной организации, объединяющей менее половины работников, на общем собрании работники могут поручить представление своих интересов указанной профсоюзной организации либо иному представителю.

Наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления профсоюзной организацией своих полномочий.

2.7. Требования работников могут быть выдвинуты как самими работниками, так и их представительными органами. Требования должны быть утверждены на собрании работников. Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины работающих. Работодатель обязан предоставить работникам или представителям работников необходимое помещение для проведения собрания по выдвижению требований и не вправе препятствовать его проведению.

2.8. Разрешение коллективного трудового спора может осуществляться исключительно по инициативе работников. При возникновении коллективного трудового спора на уровне организации сторонами спора являются работники организации и работодатель. Руководитель обособленного структурного подразделения не является самостоятельной стороной коллективного трудового спора. Представителями работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора являются руководитель организации или уполномоченные им лица. Это означает, что не требуется какого-либо дополнительного документального оформления участия в коллективном трудовом споре в качестве представителя работодателя лишь для руководителя организации.

2.9. При разрешении коллективного трудового спора на уровне более высоком, чем уровень организации, сторонами спора также являются работники каждой из организаций, на которые распространяется соответствующее социально-партнерское соглашение, и работодатели. Представителями сторон в данном случае являются стороны соглашения, т.е. соответствующие профсоюзы, их территориальные организации, объединения профсоюзов и объединения территориальных организаций профсоюзов от имени работников, и соответствующие объединения работодателей от имени работодателей.

2.10. Требования работников излагаются в письменной форме и направляются работодателю.

Требования работников должны выдвигаться только по вопросам, которые могут быть предметом коллективного трудового спора. К ним относятся:

- установление и изменение условий труда (включая заработную плату),
- заключение, изменение и выполнение коллективных договоров, соглашений,
- отказ работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права, в организациях.

2.11. Наиболее удобным оформлением письменных требований работников является составление протокола общего собрания работников с указанием количества присутствовавших работников. Во избежание возможных возражений работодателя по поводу наличия кворума участников, желательно составление протокола регистрации участников собрания, заверенного подписями участников.

Требования профессиональных союзов и их объединений выдвигаются и направляются соответствующим сторонам социального партнерства.

Копия требований, оформленных в письменной форме, может быть направлена в Службу по урегулированию коллективных трудовых споров. В этом случае указанная Служба обязана проверить получение требований другой стороной коллективного трудового спора.

3. Рассмотрение требований работников, профессиональных союзов и их объединений

3.1. Работодатель обязан принять к рассмотрению направленные ему требования работников.

Работодатель сообщает о принятом решении представительному органу работников организации в письменной форме в течение трех рабочих дней со дня получения требования работников.

Представители работодателя обязаны принять к рассмотрению направленные им требования профессиональных союзов (их объединений) и сообщить профессиональным союзам (их объединениям) о принятом решении в течение одного месяца со дня получения указанных требований. Пропуск месячного срока для ответа на требования профессиональных союзов и их объединений сам по себе не может являться моментом начала коллективного трудового спора на уровне социально-партнерских соглашений, поскольку первая и обязательная процедура разрешения спора — рассмотрение в примирительной комиссии зависит от действий конкретного работодателя совместно с работниками (их представителями), издающего приказ (распоряжение) о ее создании. Указанный срок служит основанием не для разрешения каждого отдельного коллективного трудового спора на уровне организации, а предусматривает возможность расширения уровня разрешения разногласий.

4. Примирительные процедуры

4.1. Порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из следующих этапов:

рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией, рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Предусматривается три мирных способа разрешения коллективного трудового спора:

- а) рассмотрение спора примирительной комиссией;
- б) с участием посредника;
- в) в трудовом арбитраже.

Коллективные трудовые споры разрешаются без использования каких-либо механизмов принуждения к исполнению решения органов по разрешению споров. Даже если речь идет о нарушении коллективного договора или соглашения, работники, разрешая коллективный трудовой спор, по сути, ведут переговоры с работодателем об устранении нарушения и могут оказывать лишь экономическое давление на работодателя для принуждения его к исполнению соответствующего правового акта. Это, однако, не означает, что коллективные договоры и соглашения вообще не могут быть приведены в силу с помощью судебно-исполнительных механизмов. В том случае, если работники считают, что работодатель нарушил их права по коллективному договору или соглашению, они имеют право каждый от своего имени подать иски в суд для разрешения ряда индивидуальных трудовых споров.

4.2. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом. При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора переходят к рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже. Каждая из сторон коллективного трудового спора в любой момент после начала этого спора вправе обратиться в Службу по урегулированию коллективных трудовых споров

для уведомительной регистрации спора.

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

Представители сторон, примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж, указанная Служба обязаны использовать все предусмотренные законодательством возможности для разрешения возникшего коллективного трудового спора. Процедуры разрешения коллективных трудовых споров в России установлены с учетом общих принципов осуществления примирительно-третейских процедур.

К таким принципам относятся:

- необходимость допуска равного числа представителей от работодателей и от трудящихся в каждый орган по добровольному примирению;
- бесплатность и оперативность примирительной процедуры; заблаговременное установление и минимизация сроков рассмотрения споров;
- желательность воздерживаться от забастовок и локаутов в течение всего времени ведения переговоров о примирении в случае применения к конфликту примирительной процедуры и процедуры добровольного арбитража по соглашению между всеми заинтересованными сторонами;
- письменная форма и обязательность всех соглашений, достигнутых сторонами в ходе или в результате переговоров по примирению;
- необходимость признания сторонами решения добровольного арбитража.

4.3. Примирительные процедуры проводятся в сроки, предусмотренные настоящим Кодексом.

В случае необходимости сроки, предусмотренные для проведения примирительных процедур, могут быть продлены по согласованию сторон коллективного трудового спора.

4.4. Окончание коллективного трудового спора в результате прохождения всех или части примирительных процедур, использования или неиспользования работниками права на забастовку, достижения соглашения в ходе разрешения спора не лишает работников права в любой момент после окончания спора обращаться с требованиями к работодателю (или представителю работодателя). Эти требования могут быть новыми, а могут и повторяться, даже если в отношении этих требований было принято отрицательное решение.

5. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией

5.1. Примирительная комиссия создается в срок до трех рабочих дней с момента начала коллективного трудового спора. Решение о создании комиссии оформляется соответствующим приказом (распоряжением) работодателя и решением представителя работников. Примирительная комиссия является временным органом, создаваемым специально для разрешения конкретного коллективного трудового спора. В соответствии с законом это — единственная обязательная примирительная процедура. Стороны вырабатывают собственные процедурные правила в ходе рассмотрения каждого конкретного коллективного трудового спора.

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

5.2. Стороны коллективного трудового спора не вправе уклоняться от создания примирительной комиссии и участия в ее работе. Если работодатель не сообщает своего решения в отношении требований работников, то представителю работников по

истечении 3 рабочих дней со дня их вручения работодателю следует направить ему предложение об образовании примирительной комиссии, ее количественном и персональном составе со своей стороны. Вопрос о создании примирительной комиссии в случае составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров сторонам коллективного трудового спора следует решать одновременно с его подписанием. Стороны спора могут создавать примирительную комиссию и в любом ином порядке по обоюдному согласию.

5.3. В состав примирительной комиссии, создаваемой на смешанной основе, должно входить равное количество представителей работодателя и работников. В зависимости от масштаба коллективного трудового спора и сложности выдвигаемых требований в состав примирительной комиссии могут входить от 2 до 5 представителей от каждой стороны, знающих проблему и владеющих искусством ведения переговоров. Данные указания в отношении состава примирительной комиссии не являются обязательными. В том случае, если сторонами достигнуто согласие по поводу состава примирительной комиссии, решение о ее создании оформляется приказом (распоряжением) работодателя и решением представителя работников. (Не следует путать представителя работников в коллективном трудовом споре, с представителями работников в примирительной комиссии. Вторые назначаются представителями работников в коллективном трудовом споре по собственному усмотрению).

5.4. Работодатель создает необходимые условия для работы примирительной комиссии. Работодатель обязан обеспечить предоставление помещения, оборудованного соответствующим образом (отопление, освещение, средства связи), информации, необходимой для рассмотрения выдвинутых работниками требований. Предоставление работодателем какой-либо конфиденциальной информации членам примирительной комиссии, представляющим работников, вполне может быть обусловлено со стороны работодателя подписанием договора о неразглашении служебной или коммерческой тайны.

Примирительная комиссия имеет право:

- запрашивать и получать от сторон необходимые документы и сведения по существу коллективного трудового спора;
- в период рассмотрения коллективного трудового спора при необходимости проводить совместные или отдельные заседания сторон;
- предлагать собственные возможные варианты разрешения конфликта;
- подписывать решения, принятые сторонами спора при их участии.

5.5. Коллективный трудовой спор должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок до пяти рабочих дней с момента издания приказа (распоряжения) о ее создании. Указанный срок может быть продлен при взаимном согласии сторон, что оформляется протоколом.

Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон коллективного трудового спора, оформляется протоколом, имеет для сторон этого спора обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, которые установлены решением примирительной комиссии.

5.6. При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора продолжают примирительные процедуры с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже. 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.

5.7. Примирительная комиссия является двусторонним представительным органом, для принятия ею какого-либо решения прежде всего необходимо, чтобы каждая из сторон спора имела собственную единую позицию, закрепляемую в протоколе решения комиссии. Простого большинства голосов членов комиссии, представляющих соответствующую сторону, достаточно, чтобы выразить мнение этой стороны. В случае если кто-либо из членов примирительной комиссии не согласен с принятым решением, следует предоставить возможность отразить его (или их) особое мнение в протоколе решения комиссии.

5.8. Решение примирительной комиссии, являясь соглашением сторон, обязательно для участников спора. С момента вынесения какого-либо решения, на которое согласны представители обеих сторон, участвующих в работе примирительной комиссии, коллективный трудовой спор оканчивается.

Отсутствие каких-либо указаний в отношении дальнейших намерений сторон не может быть препятствием для последующего разрешения спора.

6. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника

6.1. После составления примирительной комиссией протокола разногласий стороны коллективного трудового спора могут в течение трех рабочих дней пригласить посредника. Разрешение коллективного трудового спора с участием посредника является второй примирительной процедурой разрешения коллективного трудового спора, осуществляющейся в том случае, если сторонам не удалось достичь соглашения в рамках работы примирительной комиссии. Данная стадия является добровольной — посредник может принять участие в разрешении спора лишь с согласия обеих спорящих сторон.

При необходимости стороны коллективного трудового спора могут обратиться в Службу по урегулированию коллективных трудовых споров за рекомендацией кандидатуры посредника.

6.2. Основная цель привлечения посредника — разрешение сторонами коллективного трудового спора разногласий, возникших между ними по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров и соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников организации при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

Посредником может быть любой независимый специалист приглашаемый или сторонами спора, или по рекомендации Службы по урегулированию коллективных трудовых споров.

Приглашение посредника после предварительного согласования с этим лицом, руководителем организации, где он работает, или органом исполнительной власти субъекта РФ, территориальным органом по урегулированию коллективных трудовых споров Минтруда России следует оформить протоколом.

Предварительное согласование кандидатуры посредника с государственными органами не является обязательным.

Стороны не имеют права уклоняться от разрешения коллективного трудового спора с участием посредника, за уклонение предусмотрена ответственность.

Вопросы организационного обеспечения рассмотрения коллективного трудового спора решаются сторонами самостоятельно.

6.3. Сторонам предоставляется срок в 3 рабочих дня для приглашения посредника и до 7 рабочих дней на попытку разрешения коллективного трудового спора с его участием. Если стороны сочтут целесообразным более длительное рассмотрение спора с участием посредника, они имеют право продлить рассмотрение спора на любой срок.

6.4. Если в течение трех рабочих дней стороны коллективного трудового спора не достигли соглашения относительно кандидатуры посредника, то они приступают к созданию трудового арбитража.

6.5. Порядок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника определяется соглашением сторон коллективного трудового спора с участием посредника.

Посредник имеет право запрашивать у сторон коллективного трудового спора и получать от них необходимые документы и сведения, касающиеся этого спора.

Права посредника:

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

Стороны спора могут по своему усмотрению лишить посредника каких-либо из перечисленных прав (кроме первого), либо предоставлять посреднику дополнительные права, кроме права принятия решения по существу спора.

Посредник обязан сохранять государственную, служебную и коммерческую тайну при осуществлении своих функций во время участия в примирительных процедурах.

6.6. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется в срок до семи рабочих дней со дня его приглашения (назначения) и завершается принятием сторонами коллективного трудового спора согласованного решения в письменной форме или составлением протокола разногласий.

6.7. Посредник не может принимать никакого решения по существу спора — оно принимается (либо не принимается) самими спорящими сторонами. Главная функция посредника — оказание помощи сторонам в поисках взаимоприемлемого решения по урегулированию коллективного трудового спора на основе конструктивного диалога.

Согласованное решение представителей сторон и посредника оформляется протоколом совместного заседания представителей сторон коллективного трудового спора и посредника, и подписывается представителями сторон и посредником. В протоколе фиксируются конкретные договоренности и указывается, что спор считается урегулированным.

Если соглашение достигнуто лишь по некоторым вопросам или не достигнуто вовсе, составляется протокол разногласий совместного заседания представителей сторон коллективного трудового спора и посредника, в котором должны быть отражены дальнейшие намерения одной из сторон (например, создание трудового арбитража). Протокол разногласий подписывается представителями сторон и посредником.

7. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже

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

стороны этого спора заключили соглашение в письменной форме об обязательном выполнении его решений. Создание трудового арбитража является добровольным и происходит только в том случае, если стороны подписывают соглашение об обязательном исполнении его решения.

Трудовой арбитраж является временным органом, создаваемым специально для рассмотрения конкретного коллективного трудового спора в случаях:

- уклонения одной из сторон коллективного трудового спора от участия в создании или работе примирительной комиссии;
- недостижения сторонами согласованного решения относительно кандидатуры посредника в течение 3 рабочих дней;
- рассмотрения коллективного трудового спора между работниками и работодателями организаций, в которых законодательством РФ запрещено или ограничено проведение забастовок;
- недостижения согласия при рассмотрении коллективного трудового спора примирительной комиссией, если стороны в качестве следующей примирительной процедуры выбрали рассмотрение спора в трудовом арбитраже.

Трудовой арбитраж создается сторонами коллективного трудового спора и Службой по урегулированию коллективных трудовых споров. В отличие от разрешения коллективных трудовых споров с помощью примирительной комиссии и с участием посредника трудовой арбитраж независимо от желания сторон спора создается с участием Службы по урегулированию коллективных трудовых споров.

7.2. Разрешение коллективного трудового спора в данном органе является последней мирной стадией до объявления работниками забастовки. В случае уклонения работодателя от создания трудового арбитража.

7.3. Трудовой арбитраж создается в срок не более 3 рабочих дней после окончания рассмотрения спора примирительной комиссией или посредником или в случае уклонения одной из сторон от работы в примирительной комиссии. Спор должен быть рассмотрен в течение 5 рабочих дней с момента создания арбитража. В случае, если в течение этого срока трудовой арбитраж не примет решения по существу спора, работники имеют право объявить забастовку в случае, если они за 10 дней письменно предупредили работодателя о предстоящей забастовке.

Трудовой арбитраж формируется по соглашению сторон в составе 3 человек из числа трудовых арбитров, рекомендованных Службой или предложенных сторонами коллективного трудового спора. В состав трудового арбитража не могут входить представители сторон коллективного трудового спора.

Права трудовых арбитров:

- запрашивать и получать от сторон необходимые документы и сведения по существу коллективного трудового спора;
- заслушивать объяснения и обращения сторон коллективного трудового спора;
- приглашать на заседания специалистов, компетентных в вопросах данного коллективного трудового спора;
- требовать от представителей сторон доведения решений трудового арбитража до сведения трудового коллектива;
- предлагать возможные варианты разрешения коллективного трудового спора;
- информировать в случае необходимости соответствующие органы исполнительной власти и органы местного самоуправления о возможных социальных последствиях коллективного трудового спора.

По согласованию со Службой по урегулированию коллективных трудовых споров

стороны спора могут по своему усмотрению лишить арбитров каких-либо из перечисленных прав (кроме первого), либо предоставлять арбитрам дополнительные права, если это не противоречит трудовому Кодексу.

Арбитры обязаны сохранять государственную, служебную и коммерческую тайну при осуществлении своих функций во время участия в разрешении споров.

Создание трудового арбитража, его состав, регламент, полномочия оформляются соответствующим решением работодателя, представителя работников и указанной Службы.

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;
- разрабатывает рекомендации по существу коллективного трудового спора.

Порядок рассмотрения коллективного трудового спора трудовым арбитражем состоит из нескольких этапов:

- изучение документов и материалов, представленных сторонами;
- заслушивание представителей сторон;
- заслушивание экспертов, если в этом есть необходимость;
- разработка рекомендаций по существу коллективного трудового спора.

7.4. Рекомендации трудового арбитража составляются в письменной форме с учетом всех обстоятельств дела в соответствии с действующим законодательством РФ, оформляются протоколом заседания трудового арбитража, подписываются трудовыми арбитрами и передаются сторонам. В протоколе, подписываемом членами трудового арбитража, указываются присутствующие на заседании трудовые арбитры, представители сторон спора, перечень мер, необходимых для разрешения коллективного трудового спора.

7.5. Решение трудового арбитража является обязательным для сторон, поскольку они подписывают соглашение об обязательном подчинении этому решению. В случае отказа работодателя от выполнения его решения работники имеют право приступить к проведению забастовки.

8. Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора

8.1. Члены примирительной комиссии, посредники, участвующие в разрешении коллективного трудового спора, трудовые арбитры на время участия в разрешении коллективного трудового спора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение одного года. Выплата средней заработной платы лицам, участвующим в примирительных процедурах, должна осуществляться за счет работодателя — участника коллективного трудового спора. Средняя заработная плата исчисляется в соответствии с правилами. Исчисление года, в течение которого предоставляется 3-месячное сохранение заработной платы производится начиная с момента предоставления первой льготы.

8.2. Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа.

Для того чтобы в отношении работника распространялся запрет на применение дисциплинарного взыскания, перевод на другую работу или увольнение по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа в течение срока разрешения коллективного трудового спора необходимо соблюдение двух условий. Первым условием является их работа в качестве представителя работников, а вторым — непосредственное участие в разрешении коллективного трудового спора.

9. Уклонение от участия в примирительных процедурах

9.1. В случае уклонения одной из сторон коллективного трудового спора от участия в создании или работе примирительной комиссии коллективный трудовой спор передается на рассмотрение в трудовой арбитраж.

9.2. В случае уклонения работодателя от создания трудового арбитража, а также в случае отказа от выполнения его рекомендаций работники могут приступить к проведению забастовки.

Уклонение от участия в разбирательстве спора примирительной комиссией включает в себя как уклонение от участия в ее создании, так и уклонение от участия в ее работе. Поскольку трудовой арбитраж организуется из независимых лиц, от сторон не требуется персональное участие в его работе, кроме содействия деятельности трудового арбитража. Стороны лишь заинтересованы в этом, поскольку, уклоняясь от личного участия в работе трудового арбитража, они тем самым лишаются возможности донести свою позицию до арбитров и во внимание будут приняты преимущественно аргументы другой стороны спора. Возможна передача спора в трудовой арбитраж по инициативе работодателя в случае уклонения от участия в создании или работе примирительной комиссии со стороны работников и наоборот.

9.3. Трудовой арбитраж может быть создан исключительно в случае, если стороны коллективного трудового спора заключили письменное соглашение об обязательном выполнении его решений. Передача спора на рассмотрение трудового арбитража в случае уклонения стороны спора от участия в создании или работе примирительной комиссии не может быть осуществлена без согласия уклоняющейся стороны. При отказе со стороны работодателя работники могут приступить к проведению забастовки, а при отказе работников они, наоборот, будут лишены возможности дальнейшего рассмотрения своих требований. Основное юридическое значение отказа работников в работе примирительной комиссии состоит в возможности признания забастовки незаконной из-за неосуществления примирительных процедур.

9.4. Работники имеют право приступить к осуществлению забастовки и без участия в работе примирительной комиссии. Это возможно в том случае, когда работодатель уклоняется и от участия в создании и работе примирительной комиссии и от создания трудового арбитража (либо выполнения его рекомендаций).

9.5. Создание трудового арбитража обязательно в организациях, в которых законом запрещено или ограничено проведение забастовок.

10. Участие Службы по урегулированию коллективных трудовых споров в разрешении коллективных трудовых споров

10.1. Служба по урегулированию коллективных трудовых споров — система государственных органов (подразделений), формируемых в составе федерального органа исполнительной власти по труду, соответствующих органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления,

предназначенная для содействия в разрешении коллективных трудовых споров путем организации примирительных процедур и участия в них.

10.2. Служба по урегулированию коллективных трудовых споров:

- осуществляет уведомительную регистрацию коллективных трудовых споров;
- проверяет в случае необходимости полномочия представителей сторон коллективного трудового спора;
- формирует список трудовых арбитров;
- проводит подготовку трудовых арбитров, специализирующихся в разрешении коллективных трудовых споров;
- выявляет и обобщает причины и условия возникновения коллективных трудовых споров, подготавливает предложения по их устранению;
- оказывает методическую помощь сторонам коллективного трудового спора на всех этапах разрешения этих споров;
- организует в установленном порядке финансирование примирительных процедур;
- организует работу по урегулированию коллективных трудовых споров во взаимодействии с представителями работников и работодателей, органами государственной власти и органами местного самоуправления.

Государство не имеет каких-либо полномочий по разрешению коллективных трудовых споров; его деятельность сводится к содействию и помощи сторонам в разрешении спора. Эта помощь может осуществляться путем участия в примирительных процедурах, оказания консультативной помощи, привлечения своих сотрудников для работы в рамках примирительных процедур с согласия сторон коллективного трудового спора.

10.3. Работники Службы по урегулированию коллективных трудовых споров пользуются правом беспрепятственного при предъявлении удостоверения установленного образца посещения организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения) в целях урегулирования коллективных трудовых споров, выявления и устранения причин, порождающих эти споры.

Воспрепятствование со стороны должностного лица в осуществлении этого полномочия работников Службы является нарушением трудового законодательства и влечет административную ответственность.

11.Соглашение в ходе разрешения коллективного трудового спора

11.1. Соглашение, достигнутое сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения этого спора, оформляется в письменной форме и имеет для сторон коллективного трудового спора обязательную силу. Обязательность соглашения, достигнутого сторонами в ходе примирительных процедур, является одним из основополагающих принципов добровольного примирения и арбитража. Контроль за его исполнением осуществляется сторонами коллективного трудового спора.

11.2. В случае отказа работодателя от выполнения соглашения, достигнутого в ходе примирительных процедур, работники могут приступить к объявлению забастовки.

11.3. Работодатель не имеет в своем распоряжении каких-либо механизмов, обеспечивающих обязательное выполнение соглашения, достигнутого в ходе примирительных процедур. В частности, нарушение такого соглашения не может служить основанием для привлечения работников к дисциплинарному взысканию или требованию компенсации убытков.

12. Ведение документации при разрешении коллективного трудового спора

12.1. Действия сторон коллективного трудового спора, соглашения и рекомендации, принимаемые в связи с разрешением этого спора, оформляются протоколами представителями сторон коллективного трудового спора, примирительными органами, органом, возглавляющим забастовку.

Правильное оформление всех действий в ходе разрешения коллективного трудового спора необходимо для дальнейшего возможного доказывания нарушения законодательства сторонами, объявления забастовки, признания ее незаконной и наоборот.

12.2. В том случае, если Трудовой Кодекс предусматривает осуществление уведомления другой стороны спора, такое уведомление должно также документально фиксироваться протоколом. Протокол должен содержать подписи уполномоченных сторон. Каждая из сторон должна убедиться в наличии полномочий у представителя другой стороны. Эти полномочия подтверждаются протоколом общего собрания работников в отношении представителя работников и доверенностью, составляемой в простой письменной форме в отношении представителя работодателя.

**Всего в данном документе прошито,
пронумеровано и заверено печатью
12 (двенадцать) листов.**

Директор колледжа

_____ Н.В. Криворучко

Заместитель директора по безопасности

_____ В.А. Шалунов.

« ____ » _____ 20 ____ года.