

ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

ПОНЯТИЕ ТРУДОВОГО СПОРА

- ▶ **Трудовой спор - разногласия между работодателем и работником или работниками, состоящими или ранее состоявшими в трудовых отношениях с данным работодателем, по вопросам трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.**

ВИДЫ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ
ТРУДОВОЙ СПОР

КОЛЛЕКТИВНЫЙ
ТРУДОВОЙ СПОР

**Статья 37 Конституции РФ
признает право на индивидуальные
и коллективные трудовые споры с
использованием установленных
федеральным законом способов их
разрешения, включая право на
забастовку.**

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ТРУДОВОЙ СПОР

► Индивидуальный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

► Индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

Порядок рассмотрения трудовых споров

**КОМИССИИ ПО
ТРУДОВЫМ СПОРАМ**

СУДЫ

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется Трудовым Кодексом и иными федеральными законами, а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах определяется, кроме того, гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.

ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

Индивидуальный трудовой спор

Комиссии по
трудовым
спорам (ст.
383 – 390 ТК
РФ)

Суды (ст. 391 –
397 ТК РФ)

Коллективный трудовой спор

Примиритель
ные
процедуры
(ст. 401 ТК
РФ)

Забастовка
(ст. 309 ТК
РФ)

ПОРЯДОК РАЗРЕШЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

1

**Примирительная комиссия (до 2-х дней с начала спора),
решение о создании комиссии оформляется приказом, принятие
решения – 3 дня - протокол**

2

**Не позднее следующего дня за протоколом примирительной
комиссии трудовой спор рассматривается с участием
посредника**

3

**Трудовой арбитраж (обязательное участие гос. органа по
урегулированию трудовых споров + стороны коллективного
договора) – ст. 404 ТК РФ**

КОМИССИЯ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

- ▶ Комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе работников (представительного органа работников) и (или) работодателя (организации, индивидуального предпринимателя) из равного числа представителей работников и работодателя. Работодатель и представительный орган работников, получившие предложение в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны в десятидневный срок направить в комиссию своих представителей.
- ▶ Представители работодателя в комиссию по трудовым спорам назначаются руководителем организации, работодателем - индивидуальным предпринимателем. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются общим собранием (конференцией) работников или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников.

- ▶ По решению общего собрания работников комиссии по трудовым спорам могут быть образованы в структурных подразделениях организации. Эти комиссии образуются и действуют на тех же основаниях, что и комиссии по трудовым спорам организации. В комиссиях по трудовым спорам структурных подразделений организаций могут рассматриваться индивидуальные трудовые споры в пределах полномочий этих подразделений.
- ▶ Комиссия по трудовым спорам имеет свою печать. Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется работодателем.
- ▶ В соответствии со статьей 171 настоящего Кодекса членам комиссии по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка

Компетенция комиссии по трудовым спорам

- ▶ Комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, за исключением споров, по которым настоящим Кодексом и иными федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения.
- ▶ Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

Срок обращения в комиссию по трудовым спорам

- ▶ **Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.**
- ▶ **В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока комиссия по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор по существу.**

Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам

- ▶ Заявление работника, поступившее в комиссию по трудовым спорам, подлежит обязательной регистрации указанной комиссией.
- ▶ Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи работником заявления.
- ▶ Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по письменному заявлению работника. В случае неявки работника или его представителя на заседание указанной комиссии рассмотрение трудового спора откладывается. В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах срока, установленного настоящим Кодексом.

► Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов. По требованию комиссии работодатель (его представители) обязан в установленный комиссией срок представлять ей необходимые документы.

► Заседание комиссии по трудовым спорам считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя.

► На заседании комиссии по трудовым спорам ведется протокол, который подписывается председателем комиссии или его заместителем и заверяется печатью комиссии.

Порядок принятия решения комиссией по трудовым спорам и его содержание

- ▶ Комиссия по трудовым спорам принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.
- ▶ В решении комиссии по трудовым спорам указываются:
- ▶ наименование организации либо фамилия, имя, отчество работодателя - индивидуального предпринимателя, а в случае, когда индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам структурного подразделения организации, - наименование структурного подразделения, фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность обратившегося в комиссию работника;
- ▶ даты обращения в комиссию и рассмотрения спора, существо спора;
- ▶ 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.
- ▶ Копии решения комиссии по трудовым спорам, подписанные председателем комиссии или его заместителем и заверенные печатью комиссии, вручаются работнику и работодателю или их представителям в течение трех дней со дня принятия решения.

Исполнение решений комиссии по трудовым спорам

- ▶ Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.
- ▶ В случае неисполнения решения комиссии по трудовым спорам в установленный срок указанная комиссия выдает работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом. Работник может обратиться за удостоверением в течение одного месяца со дня принятия решения комиссией по трудовым спорам. В случае пропуска работником указанного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам может восстановить этот срок. Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.
- ▶ 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.
- ▶ В случае пропуска работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок.

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

- ▶ В случае, если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок, работник имеет право перенести его рассмотрение в суд.
- ▶ Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или работодателем в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии.
- ▶ В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока суд может восстановить этот срок и рассмотреть индивидуальный трудовой спор по существу.

Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суда

- В судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника, работодателя или профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам либо когда работник обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам, а также по заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права.

Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:

► работника - о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника, о компенсации морального вреда, причиненного работнику неправомерными действиями (бездействием) работодателя;

► работодателя - о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами.

► Непосредственно в судах рассматриваются также индивидуальные трудовые споры:

► об отказе в приеме на работу;

► лиц, работающих по трудовому договору у работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций;

► лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

Перечень вопросов, которые могут быть отнесены к понятию индивидуального трудового спора

- ▶ 1. В случае прекращения отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, признание этих отношений трудовыми (ст. 19.1 ТК РФ);
- ▶ 2. Признание вины работника в не выполнении норм труда при рассмотрении возможности удержания из заработной платы последнего для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику (ст. 137 ТК РФ);
- ▶ 3. Вопросы размера стимулирующих выплат, в случае если их размер не установлен в трудовом договоре (дополнительном соглашении к нему);
- ▶ 4. Вопросы количества и размера компенсационных выплат, в случае если их размер не установлен в законе, трудовом договоре (дополнительном соглашении к нему);
- ▶ 5. Вопросы принуждения к увольнению, переводу, уходу в отпуск, подписанию документов и т.д.;
- ▶ 6. Вопросы, связанные с подделкой документов, назначения экспертиз на их подлинность и т.д.;
- ▶ 7. Вопросы выплат или невыплат не установленных трудовым договором сумм (дополнительным соглашением к нему) – зарплат в конвертах (черных / серых зарплат), процента от прибыли и т.д.;
- ▶ 8. Вопросы обоснованности принятого решения работодателем о сокращении/ ликвидации, изменении условий трудового договора (ст. 74 ТК РФ).
- ▶ 9. Вопросы восстановления на работе независимо от оснований прекращения трудового договора (за исключением обращений свидетельствующих об очевидных нарушениях требований законодательства о труде при издании приказа об увольнении как вида дисциплинарного взыскания);
- ▶ 10. Вопросы об изменении даты и формулировки причины увольнения;

- 11. Вопросы о переводе на другую работу;
- 12. Вопросы об оплате времени вынужденного прогула;
- 13. Вопросы о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы;
- 14. Вопросы о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника.
- 15. Вопросы, не урегулированные самостоятельно работником и работодателем - физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем;
- 16. Вопросы, не урегулированные самостоятельно работником и религиозной организацией как работодателем;
- 17. Вопрос об отказе в приеме на работу (ст. 391 ТК РФ);
- 18. Вопросы дискриминации (ст. 391 ТК РФ);
- 19. Вопросы возмещения морального вреда (ст. 237 ТК РФ);
- 20. О перерасчете заработной платы в соответствии с локальными нормативными актами.
- 21. О выплате вознаграждения за работу в нерабочие дни (ФСС, праздничные дни)
- 22. О выплате дополнительного вознаграждения за работу по трудовому договору (ночные, вредность, премии).
- 23. Вопросы о наличии трудовых отношений (ст. 15).
- 24. Вопросы гражданско –правовых действий.
- 25. Вопросы привлечения к дисциплинарной ответственности по существу дисциплинарного проступка.

Сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора

- ▶ Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки или со дня предоставления работнику в связи с его увольнением сведений о трудовой деятельности у работодателя по последнему месту работы.
- ▶ За разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении.
- ▶ При пропуске по уважительным причинам сроков, они могут быть восстановлены судом.

СПОР О ВОЗМЕЩЕНИИ ВРЕДА ИЛИ УЩЕРБА

- ▶ При наличии спора о компенсации морального вреда, причиненного работнику вследствие нарушения его трудовых прав, требование о такой компенсации может быть заявлено в суд одновременно с требованием о восстановлении нарушенных трудовых прав либо в течение трех месяцев после вступления в законную силу решения суда, которым эти права были восстановлены полностью или частично.
- ▶ Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, в течение одного года со дня обнаружения причиненного ущерба.

Освобождение работников от судебных расходов

- При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов.

Вынесение решений по трудовым спорам об увольнении и о переводе на другую работу

▶ В случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор.

▶ Орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

▶ По заявлению работника орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может ограничиться вынесением решения о взыскании в пользу работника указанных в части второй настоящей статьи компенсаций.

▶ В случае признания увольнения незаконным орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может по заявлению работника принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию.

▶ В случае признания формулировки основания и (или) причины увольнения неправильной или не соответствующей закону суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить ее и указать в решении основание и причину увольнения в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного федерального закона со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи настоящего Кодекса или иного федерального закона

► Если увольнение признано незаконным, а срок трудового договора на время рассмотрения спора судом истек, то суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить формулировку основания увольнения на увольнение по истечении срока трудового договора.

► Если в случаях, предусмотренных настоящей статьей, после признания увольнения незаконным суд выносит решение не о восстановлении работника, а об изменении формулировки основания увольнения, то дата увольнения должна быть изменена на дату вынесения решения судом. В случае, когда к моменту вынесения указанного решения работник после оспариваемого увольнения вступил в трудовые отношения с другим работодателем, дата увольнения должна быть изменена на дату, предшествующую дню начала работы у этого работодателя.

► Если неправильная формулировка основания и (или) причины увольнения в трудовой книжке или сведениях о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) препятствовала поступлению работника на другую работу, суд принимает решение о выплате ему среднего заработка за все время вынужденного прогула.

► В случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд может по требованию работника вынести решение о взыскании в пользу работника денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом.

Удовлетворение денежных требований работника

- При признании органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор, денежных требований работника обоснованными они удовлетворяются в полном размере.

Исполнение решений о восстановлении на работе

- Решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника, о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу, подлежит немедленному исполнению. При задержке работодателем исполнения такого решения орган, принявший решение, выносит определение о выплате работнику за все время задержки исполнения решения среднего заработка или разницы в зарплате.

Ограничение обратного взыскания сумм, выплаченных по решению органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры

- **Обратное взыскание с работника сумм, выплаченных ему в соответствии с решением органа по рассмотрению индивидуального трудового спора, при отмене решения в порядке надзора допускается только в тех случаях, когда отмененное решение было основано на сообщенных работником ложных сведениях или представленных им подложных документах.**

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА

Судебная практика по восстановлению на работе – Решения судов, основанные на применении нормы статьи 394 Трудового кодекса Российской Федерации.

- Решение № 2-487/2021 2-487/2021~М-351/2021 М-351/2021 от 16 июля 2021 г. по делу № 2-487/2021 - Щучанский районный суд (Курганская область) - Учитывая, что положениями действующего трудового законодательства установлен запрет на увольнение по инициативе работодателя женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, и на момент увольнения Пичуевой Ю.А. 15.06.2021 по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с сокращением штата работников организации, у нее на иждивении находился ребенок в возрасте до трех лет, суд приходит к выводу о незаконности увольнения Пичуевой Ю.А. по указанному основанию.

- Решение № 2-1050/2021 2-1050/2021~М-956/2021 М-956/2021 от 13 июля 2021 г. по делу № 2-1050/2021 - Шатурский городской суд (Московская область) - Оценив представленные доказательства по правилам ст. ст. 56, 67 ГПК РФ, суд приходит к выводу о достоверности объяснений истца, свидетельствующих об отсутствии добровольности подписания им соглашения о расторжении трудового договора, вынужденности подписания такого соглашения под угрозой увольнения по иным основаниям. Поскольку соглашение о расторжении трудового договора Драченниковым Г.В. подписано вынужденно, принуждение к увольнению имело место со стороны работодателя, суд считает незаконным увольнение истца по пункту 1 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

ОТКАЗ В ПРИЕМЕ НА РАБОТУ

- ▶ Отказ в заключении трудового договора с женщиной по мотивам, связанным с беременностью, носит дискриминационный характер и подлежит признанию судом на основании части третьей статьи 64 ТК РФ незаконным.
- ▶ Т. обратилась в суд с иском к публичному акционерному обществу городской телефонной сети (далее также - публичное акционерное общество, работодатель) о признании незаконным отказа в приеме на работу, об обязанности заключить трудовой договор, о взыскании компенсации морального вреда. Сразу же после получения информации о беременности Т. (17 декабря 2018 г.) работодатель сообщил ей о невозможности трудоустройства, в связи с приостановлением набора кандидатов на вакантную должность.
- ▶ Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований Т., суд первой инстанции пришел к выводу о том, что работодатель не отказывал Т. в приеме на работу, поскольку набор кандидатов на вакантную должность работодателем был приостановлен.
- ▶ Суд апелляционной инстанции не согласился с выводом суда первой инстанции. Суд апелляционной инстанции при рассмотрении апелляционной жалобы Т. установил, что материалами дела подтверждается совершение уполномоченными лицами работодателя последовательных действий, свидетельствующих о намерении принять Т. на работу, при этом отказ в приеме на работу Т. последовал сразу после получения сведений о ее беременности.
- ▶ С учетом этих обстоятельств суд апелляционной инстанции, руководствуясь положениями статьи 64 ТК РФ, разъяснениями, содержащимися в постановлениях Пленума Верховного Суда Российской Федерации, пришел к правильному выводу о том, что работодатель при решении вопроса о трудоустройстве Т. допустил в отношении ее дискриминацию по мотиву ее беременности, в связи с чем отказ работодателя Т. в приеме на работу является незаконным.

**Постановление Пленума Верховного
Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от
24.11.2015) "О применении судами
Российской Федерации Трудового
кодекса Российской Федерации"**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ТРУДОВОЙ СПОР

► 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.

ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

- ▶ Примириательные процедуры - рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примириательной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.
- ▶ День начала коллективного трудового спора - день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщение работодателем (его представителем) в соответствии со статьей 400 настоящего Кодекса своего решения.
- ▶ Забастовка - временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

ПРАВОМ ВЫДВИЖЕНИЯ ТРЕБОВАНИЙ ОБЛАДАЮТ:

- ▶ профессиональные союзы и их объединения,
- ▶ иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов,
- ▶ иные представители, избираемые работниками.

ПОРЯДОК ВЫДВИДЕНИЯ ТРЕБОВАНИЙ РАБОТНИКОВ И ИХ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ

- ▶ Требования, выдвинутые работниками и (или) представительным органом работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя, утверждаются на соответствующем собрании (конференции) работников, излагаются в письменной форме и направляются работодателю представительным органом работников, уполномоченным ими на разрешение коллективного трудового спора.
- ▶ Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины работающих. Конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей избранных делегатов. Решение об утверждении выдвинутых требований принимается большинством голосов работников (делегатов), присутствующих на собрании (конференции). При невозможности проведения собрания (созыва конференции) работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку выдвинутых им требований.
- ▶ Работодатель обязан предоставить работникам или представителям работников необходимое помещение для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований и не вправе препятствовать его (ее) проведению.

ТРЕБОВАНИЯ

► Требования профессиональных союзов и их объединений (общероссийских и межрегиональных профессиональных союзов, их территориальных организаций, объединений профессиональных союзов и объединений территориальных организаций профессиональных союзов) выдвигаются их выборными коллегиальными органами, уполномоченными на это уставами профессиональных союзов и уставами их объединений, и направляются указанными органами соответствующим сторонам социального партнерства.

► Требования (копия требований) могут быть направлены (может быть направлена) в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров, в том числе в форме электронного документа. В этом случае государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров обязан проверить получение требований (копии требований) другой стороной коллективного трудового спора.

РАССМОТРЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ

► Работодатель обязан принять к рассмотрению направленные ему требования работников. О принятом решении работодатель сообщает в представительный орган работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя в письменной форме в течение двух рабочих дней со дня получения указанных требований.

► Объединения работодателей, иные представители работодателей, обязаны принять к рассмотрению направленные им требования профессиональных союзов (их объединений) и сообщить в письменной форме профессиональным союзам (их объединениям) о принятом решении в течение трех недель со дня получения указанных требований.

ЭТАПЫ РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО СПОРА

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

Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом.

Каждая из сторон коллективного трудового спора в любой момент после начала этого спора имеет право обратиться, в том числе в форме электронного документа, в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров для уведомительной регистрации спора.

ПРИМИРИТЕЛЬНЫЕ ПРОЦЕДУРЫ

- ▶ Ни одна из сторон коллективного трудового спора не имеет права уклоняться от участия в примирительных процедурах.
- ▶ Представители сторон, примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж, государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров обязаны использовать все предусмотренные законодательством возможности для разрешения возникшего коллективного трудового спора.
- ▶ Примирительные процедуры проводятся в сроки, предусмотренные настоящим Кодексом.
- ▶ В случае необходимости сроки, предусмотренные для проведения примирительных процедур, могут быть продлены при согласии сторон коллективного трудового спора. Решение о продлении срока оформляется протоколом.
- ▶ Работники имеют право в установленном федеральным законом порядке проводить собрания, митинги, демонстрации, пикетирование в поддержку своих требований в период рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора, включая период организации и проведения забастовки.

Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией

- ▶ В случае возникновения коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства примирительная комиссия создается в срок до двух рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора, а в случае возникновения коллективного трудового спора на иных уровнях социального партнерства - в срок до трех рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора.
- ▶ Решение о создании примирительной комиссии при разрешении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства оформляется соответствующим приказом (распоряжением) работодателя и решением представителя работников. Решения о создании примирительных комиссий при разрешении коллективных трудовых споров на иных уровнях социального партнерства оформляются соответствующими актами (приказом, распоряжением, постановлением) представителей работодателей и представителей работников.
- ▶ Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе.
- ▶ Стороны коллективного трудового спора не имеют права уклоняться от создания примирительной комиссии и участия в ее работе.

ПОРЯДОК РАБОТЫ ПРИМИРИТЕЛЬНОЙ КОМИССИИ

- ▶ Работодатель (представитель работодателей) создает необходимые условия для работы примирительной комиссии.
- ▶ Коллективный трудовой спор на локальном уровне социального партнерства должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок до трех рабочих дней, а коллективный трудовой спор на иных уровнях социального партнерства - в срок до пяти рабочих дней со дня издания соответствующих актов о ее создании.
- ▶ 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.
- ▶ При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора приступают к переговорам о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника

► Не позднее следующего рабочего дня после дня составления примирительной комиссией протокола разногласий стороны коллективного трудового спора обязаны провести переговоры о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника. При недостижении согласия сторон коллективного трудового спора оформляется протокол об отказе сторон или одной из сторон от данной примирительной процедуры и они приступают к переговорам о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

► 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. 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.

Порядок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника

- ▶ 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.
- ▶ Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется на локальном уровне социального партнерства в срок до трех рабочих дней, а на иных уровнях социального партнерства - в срок до пяти рабочих дней со дня приглашения (назначения) посредника и завершается принятием сторонами коллективного трудового спора согласованного решения в письменной форме или составлением протокола разногласий.

Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже

- ▶ Трудовой арбитраж представляет собой орган по рассмотрению коллективного трудового спора. Временный трудовой арбитраж создается сторонами коллективного трудового спора совместно с соответствующим государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров для рассмотрения данного коллективного трудового спора.
- ▶ Решением соответствующей трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений при ней может создаваться постоянно действующий трудовой арбитраж для рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, передаваемых ему для рассмотрения по соглашению сторон.

ПЕРЕГОВОРЫ

- ▶ Не позднее следующего рабочего дня после дня составления протокола разногласий по завершении рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника, либо после истечения срока, в течение которого стороны коллективного трудового спора должны достичь соглашения относительно кандидатуры посредника, либо после оформления протокола об отказе сторон или одной из сторон коллективного трудового спора от рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника стороны коллективного трудового спора обязаны провести переговоры о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ СОГЛАШЕНИЯ

- При согласии сторон коллективного трудового спора о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже ими заключается соответствующее соглашение, содержащее условие об обязательном выполнении сторонами решений трудового арбитража, после чего стороны коллективного трудового спора обязаны при разрешении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства в срок до двух рабочих дней, а при разрешении коллективного трудового спора на иных уровнях социального партнерства в срок до четырех рабочих дней создать совместно с соответствующим государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров временный трудовой арбитраж для рассмотрения данного коллективного трудового спора либо передать его на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж, созданный при соответствующей трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Состав и регламент временного трудового арбитража

- Состав и регламент временного трудового арбитража устанавливаются решением работодателя (представителя работодателей), представителя работников и государственного органа по урегулированию 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. Федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений может утверждаться типовое положение о постоянно действующем трудовом арбитраже (типовой устав постоянно действующего трудового арбитража).

СРОКИ РАССМОТРЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО СПОРА

- Коллективный трудовой спор рассматривается в трудовом арбитраже с участием представителей сторон данного спора при разрешении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства в срок до трех рабочих дней, а при разрешении коллективного трудового спора на иных уровнях социального партнерства - в срок до пяти рабочих дней со дня создания временного трудового арбитража или передачи коллективного трудового спора на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж.

ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО СПОРА

- ▶ 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 по урегулированию коллективного трудового спора передается сторонам этого спора в письменной форме.
- ▶ В случаях, когда в соответствии с частями первой и второй статьи 413 настоящего Кодекса в целях разрешения коллективного трудового спора не может быть проведена забастовка, рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже является обязательным и решение трудового арбитража имеет для сторон обязательную силу независимо от наличия соглашения сторон по данному вопросу. При этом, если стороны не приходят к соглашению о создании временного трудового арбитража, его составе и регламенте либо о передаче коллективного трудового спора на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж, решение по этим вопросам принимает соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров.

Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора

- ▶ Члены примирительной комиссии, 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.
- ▶ 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.

Уклонение от участия в примирительных процедурах

- ▶ При уклонении одной из сторон коллективного трудового спора 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.
- ▶ При уклонении одной из сторон коллективного трудового спора 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.
- ▶ При уклонении работодателя (представителя работодателей) от создания временного трудового арбитража, передачи коллективного трудового спора на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж или от участия в рассмотрении коллективного трудового спора трудовым арбитражем считается, что примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора.

Государственные органы по урегулированию коллективных трудовых споров

- ▶ федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по оказанию государственных услуг в сфере урегулирования коллективных трудовых споров,
- ▶ органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, участвующие в урегулировании коллективных трудовых споров.

Федеральный орган исполнительной власти

Федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по оказанию государственных услуг в сфере урегулирования коллективных трудовых споров:

- ▶ производит уведомительную регистрацию коллективных трудовых споров по поводу заключения, изменения и выполнения соглашений, заключаемых на федеральном уровне социального партнерства, коллективных трудовых споров в федеральных государственных органах, федеральных государственных учреждениях, федеральных государственных унитарных предприятиях, а также коллективных трудовых споров, возникающих в случаях, когда в соответствии с частями первой и второй статьи 413 настоящего Кодекса в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена;
- ▶ содействует урегулированию указанных коллективных трудовых споров;
- ▶ ведет базу данных по учету трудовых арбитров;
- ▶ организует подготовку трудовых арбитров.

Органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, участвующие в урегулировании коллективных трудовых споров:

- ▶ производят уведомительную регистрацию коллективных трудовых споров, за исключением коллективных трудовых споров, указанных в части второй настоящей статьи;
- ▶ содействуют урегулированию указанных коллективных трудовых споров.
- ▶ Государственные органы по урегулированию коллективных трудовых споров в пределах своих полномочий:
- ▶ проверяют в случае необходимости полномочия представителей сторон коллективного трудового спора;
- ▶ выявляют, анализируют и обобщают причины возникновения коллективных трудовых споров, подготавливают предложения по их устранению;
- ▶ оказывают методическую помощь сторонам коллективного трудового спора на всех этапах его рассмотрения и разрешения;
- ▶ организуют в установленном порядке финансирование примирительных процедур.

Права работников государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров

- ▶ Работники государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров имеют право в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, беспрепятственно при предъявлении удостоверения установленного образца посещать любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей - физических лиц) в целях урегулирования коллективных трудовых споров, выявления и устранения причин, порождающих эти споры.

Соглашения, достигнутые в ходе разрешения коллективного трудового спора

- Соглашения, достигнутые сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения этого спора, в том числе соглашение об урегулировании коллективного трудового спора, оформляются в письменной форме и имеют для сторон коллективного трудового спора обязательную силу. Контроль за их выполнением осуществляется сторонами коллективного трудового спора.

Право 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 (статья 406 настоящего Кодекса) либо работодатель (представители работодателя) или работодатели (представители работодателей) не выполняют соглашения, достигнутые сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения этого спора (статья 408 настоящего Кодекса), или не исполняют 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.
- ▶ Участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке.
- ▶ Лица, принуждающие работников к участию или отказу от участия в забастовке, несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами.
- ▶ Представители работодателя не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие.

Объявление забастовки

- ▶ Решение об объявлении забастовки принимается собранием (конференцией) работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного ими на разрешение коллективного трудового спора.
- ▶ Решение об участии работников данного работодателя в забастовке, объявленной профессиональным союзом (объединением профессиональных союзов), принимается собранием (конференцией) работников данного работодателя без проведения примирительных процедур.
- ▶ Собрание работников данного работодателя считается правомочным, если на нем присутствует более половины от общего числа работников. Конференция работников данного работодателя считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей делегатов конференции.
- ▶ Работодатель обязан предоставить помещение и создать необходимые условия для проведения собрания (конференции) работников и не имеет права препятствовать его (ее) проведению.
- ▶ Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции). При невозможности проведения собрания (созыва конференции) работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку проведения забастовки.

ПРЕДУПРЕДИТЕЛЬНАЯ ЗАБАСТОВКА

► В период рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией работниками может быть однократно проведена часовая предупредительная забастовка. Проведение предупредительной забастовки допускается при рассмотрении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства после трех календарных дней работы примирительной комиссии с предупреждением работодателя в письменной форме не позднее чем за два рабочих дня, а при рассмотрении коллективного трудового спора на иных уровнях социального партнерства - после четырех календарных дней работы примирительной комиссии с предупреждением работодателя в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

► При проведении предупредительной забастовки орган, ее возглавляющий, обеспечивает минимум необходимых работ (услуг) в соответствии с настоящим Кодексом.

ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ О ЗАБАСТОВКЕ

- ▶ О начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за пять рабочих дней. О начале забастовки, объявленной профессиональным союзом (объединением профессиональных союзов), объединение работодателей, иные представители работодателей, определенные в соответствии со статьей 34 настоящего Кодекса, должны быть предупреждены в письменной форме не позднее чем за семь рабочих дней.

В решении об объявлении забастовки указываются:

- ▶ перечень разногласий сторон коллективного трудового спора, являющихся основанием для объявления и проведения забастовки;
- ▶ дата и время начала забастовки, предполагаемое количество участников. При этом забастовка не может быть начата позднее двух месяцев со дня принятия решения об объявлении забастовки;
- ▶ наименование органа, возглавляющего забастовку, состав представителей работников, уполномоченных на участие в примирительных процедурах;
- ▶ предложения по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя.
- ▶ Работодатель предупреждает о предстоящей забастовке соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров.
- ▶ В случае, когда забастовка не была начата в срок, определенный решением об объявлении забастовки, дальнейшее разрешение коллективного трудового спора осуществляется в порядке, установленном статьей 401 настоящего Кодекса.

Орган, возглавляющий забастовку

- ▶ **Забастовку возглавляет представительный орган работников.**
- ▶ **Орган, возглавляющий забастовку, имеет право созывать собрания (конференции) работников, получать от работодателя информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников, привлекать специалистов для подготовки заключений по спорным вопросам.**
- ▶ **Орган, возглавляющий забастовку, имеет право приостановить забастовку. Для возобновления забастовки не требуется повторное рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией или в трудовом арбитраже. Работодатель и соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров должны быть предупреждены в письменной форме о возобновлении забастовки не позднее чем за два рабочих дня, а о возобновлении забастовки, объявленной профессиональным союзом (объединением профессиональных союзов), объединение работодателей, иные представители работодателей и соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров должны быть предупреждены в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.**

Обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки

- ▶ В период проведения забастовки стороны коллективного трудового спора обязаны продолжить разрешение этого спора путем проведения переговоров.
- ▶ Работодатель, органы исполнительной власти, органы местного самоуправления и орган, возглавляющий забастовку, обязаны принять зависящие от них меры по обеспечению в период забастовки общественного порядка, сохранности имущества работодателя и работников, а также работы машин и оборудования, остановка которых представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей.

Перечень минимума необходимых работ (услуг)

► Перечень минимума необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), индивидуальных предпринимателей, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества, в каждой отрасли (подотрасли) экономики разрабатывается и утверждается федеральным органом исполнительной власти, на который возложены координация и регулирование деятельности в соответствующей отрасли (подотрасли) экономики, по согласованию с соответствующим общероссийским профессиональным союзом. В случае, если в отрасли (подотрасли) экономики действует несколько общероссийских профессиональных союзов, перечень минимума необходимых работ (услуг) утверждается по согласованию со всеми действующими в отрасли (подотрасли) экономики общероссийскими профессиональными союзами. Порядок разработки и утверждения перечня минимума необходимых работ (услуг) определяется Правительством Российской Федерации.

► Орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации на основе перечней минимума необходимых работ (услуг), разработанных и утвержденных соответствующими федеральными органами исполнительной власти, разрабатывает и утверждает по согласованию с соответствующими территориальными объединениями организаций профессиональных союзов (объединениями профессиональных союзов) региональные перечни минимума необходимых работ (услуг), конкретизирующие содержание и определяющие порядок применения федеральных отраслевых перечней минимума необходимых работ (услуг) на территории соответствующего субъекта Российской Федерации.

Минимум необходимых работ (услуг)

- ▶ Минимум необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя, определяется соглашением работодателя (представителя работодателя) и представительного органа работников совместно с органом местного самоуправления на основе перечней минимума необходимых работ (услуг) в трехдневный срок со дня принятия решения об объявлении забастовки. Включение вида работ (услуг) в минимум необходимых работ (услуг) должно быть мотивировано вероятностью причинения вреда здоровью или угрозой жизни граждан. В минимум необходимых работ (услуг) не могут быть включены работы (услуги), не предусмотренные соответствующими перечнями минимума необходимых работ (услуг).
- ▶ В случае недостижения соглашения минимум необходимых работ (услуг) устанавливается органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации.
- ▶ Решение указанного органа, устанавливающее минимум необходимых работ (услуг), может быть обжаловано сторонами коллективного трудового спора в суд.
- ▶ При необеспечении минимума необходимых работ (услуг) забастовка может быть приостановлена решением суда до выполнения работниками и представительным органом работников соответствующих требований.

Незаконные забастовки

► В соответствии со статьей 55 Конституции Российской Федерации являются незаконными и не допускаются забастовки:

► а) в периоды введения военного или чрезвычайного положения либо особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении; в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формированиях, организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно ведающих вопросами обеспечения обороны страны, безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, предупреждения или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций; в правоохранительных органах; в организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств или оборудования, на станциях скорой и неотложной медицинской помощи;

► б) в организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, авиационный, железнодорожный и водный транспорт, связь, больницы), в том случае, если проведение забастовок создает угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НЕЗАКОННУЮ ЗАБАСТОВКУ

- ▶ **Право на забастовку может быть ограничено федеральным законом.**
- ▶ **Забастовка является незаконной, если она была объявлена без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных настоящим Кодексом.**
- ▶ **Кодексом об административных правонарушениях РФ предусмотрена административная ответственность за самовольное прекращение работы как средство разрешения коллективного трудового спора лицом, обеспечивающим безопасность соответствующего вида деятельности для населения, если такие действия (бездействие) запрещены федеральным законом.**

ПРИЗНАНИЕ ЗАБАСТОВКИ НЕЗАКОННОЙ

- ▶ Решение о признании забастовки незаконной принимается верховными судами республик, краевыми, областными судами, судами городов федерального значения, судами автономной области и автономных округов по заявлению работодателя или прокурора.
- ▶ Решение суда доводится до сведения работников через орган, возглавляющий забастовку, который обязан немедленно проинформировать участников забастовки о решении суда.
- ▶ Решение суда о признании забастовки незаконной, вступившее в законную силу, подлежит немедленному исполнению. Работники обязаны прекратить забастовку и приступить к работе не позднее следующего дня после вручения копии указанного решения суда органу, возглавляющему забастовку.
- ▶ В случае создания непосредственной угрозы жизни и здоровью людей суд вправе неначавшуюся забастовку отложить на срок до 15 дней, а начавшуюся - приостановить на тот же срок.
- ▶ В случаях, имеющих особое значение для обеспечения жизненно важных интересов Российской Федерации или отдельных ее территорий, Правительство Российской Федерации вправе приостановить забастовку до решения вопроса соответствующим судом, но не более чем на десять календарных дней.

Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки

- ▶ Участие работника в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания для расторжения трудового договора, за исключением случаев неисполнения обязанности прекратить забастовку в соответствии с частью шестой статьи 413 настоящего Кодекса.
- ▶ Запрещается применять к работникам, участвующим в забастовке, меры дисциплинарной ответственности, за исключением случаев, предусмотренных частью шестой статьи 413 настоящего Кодекса.
- ▶ На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность.
- ▶ Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг).
- ▶ Коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, могут быть предусмотрены компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке.

ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКАМ, НЕ УЧАСТВОВАВШИМ В ЗАБАСТОВКЕ

- ▶ Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в порядке и размерах, которые предусмотрены настоящим Кодексом. Работодатель имеет право переводить указанных работников на другую работу в порядке, предусмотренном настоящим Кодексом.
- ▶ Коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, может быть предусмотрен более льготный порядок выплат работникам, не участвующим в забастовке, чем предусмотренный настоящим Кодексом.

Запрещение локаута

- ▶ В процессе урегулирования коллективного трудового спора, включая проведение забастовки, запрещается локаут - увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке.
- ▶ Кодексом об административных правонарушениях РФ предусмотрена административная ответственность за увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки (статья 5.34 Кодекса РФ об административных правонарушениях).

Ответственность за уклонение от участия в примирительных процедурах, невыполнение соглашения, достигнутого в результате примирительной процедуры, неисполнение либо отказ от исполнения решения трудового арбитража

- Представители работодателя (представители работодателей), уклоняющиеся от получения требований работников и участия в примирительных процедурах, в том числе не предоставляющие помещения для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований, объявлению забастовки или препятствующие его (ее) проведению, привлекаются к дисциплинарной ответственности в соответствии с настоящим Кодексом или административной ответственности в порядке, который установлен законодательством Российской Федерации об административных правонарушениях.
- Представители работодателя (представители работодателей) и работников, виновные в невыполнении обязательств по соглашениям, достигнутым в результате примирительной процедуры, а также виновные в неисполнении либо отказывающиеся от исполнения решения трудового арбитража, привлекаются к административной ответственности в порядке, который установлен законодательством Российской Федерации об административных правонарушениях.

Ответственность работников за незаконные забастовки

- ▶ Работники, приступившие к проведению забастовки или не прекратившие ее на следующий рабочий день после доведения до органа, возглавляющего забастовку, вступившего в законную силу решения суда о признании забастовки незаконной либо об отсрочке или о приостановке забастовки, могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию за нарушение трудовой дисциплины.
- ▶ Представительный орган работников, объявивший и не прекративший забастовку после признания ее незаконной, обязан возместить убытки, причиненные работодателю незаконной забастовкой, за счет своих средств в размере, определенном судом.

Ведение документации при рассмотрении и разрешении коллективного трудового спора

- ▶ **Действия сторон коллективного трудового спора, соглашения и решения, принимаемые в связи с рассмотрением и разрешением этого спора, оформляются протоколами представителями сторон коллективного трудового спора, примирительными органами, органом, возглавляющим забастовку.**

ПРИМЕР СУДЕБНОГО РЕШЕНИЯ

- ▶ Работодатель обратился в суд с иском об оспаривании решения трудового коллектива об объявлении забастовки, признании забастовки незаконной. Суд установил, что забастовка была объявлена более чем за два месяца до ее проведения, что противоречит требованиям и срокам ст. 410 ТК РФ. Учитывая это, суд удовлетворил требования истца-работодателя, признав ее незаконной (решение Ленинградского областного суда от 25.01.2013 по делу № 3-5/2013).