

**УЧЕБНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ЦЕНТР
МОСКОВСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ**

Некоторые вопросы трудового законодательства

Выпуск № 7

Москва 2011 год

Методические материалы подготовлены: **Московской Н.Ю.**
– заведующим отделом правозащитной работы профсоюзов
Учебно-исследовательского центра Московской Федерации
профсоюзов.

Рецензент – **Степных А.Я.** – Заместитель начальника
Управления юридической службы Московской Федерации
профсоюзов, главный правовой инспектор труда.

Ответственный за выпуск – **Сахарова Л.Г.** – Генеральный
директор Учебно-исследовательского центра Московской
Федерации профсоюзов, действительный член Европейской
академии естественных наук, доцент Академии труда и
социальных отношений.

При существующих социально-трудовых отношениях, характерных для рыночной экономики, трудовые споры между работниками и работодателем, в том числе коллективные, неизбежны. Предотвратить или решить их возможно путем конструктивного диалога по решению возникших проблем, либо поиском взаимоприемлемых компромиссов. Причем в условиях обострения социально – экономического кризиса в нашей стране в урегулировании возникающих споров заинтересовано все общество.

В Российской Федерации традиционно основным представителем работников в коллективных правоотношениях считаются профессиональные союзы, поскольку правовой основой всех выполняемых профсоюзными организациями правомочий является осуществляемое профсоюзами право представительства от имени работников по всем вопросам производства, труда и быта.

Данное методическое пособие посвящено вопросам поэтапного рассмотрения и урегулирования коллективных трудовых споров.

Что такое коллективный трудовой спор и каковы его признаки?

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 (ст. 398 ТК РФ).

Признаками коллективного трудового спора являются:

- особый субъективный состав (его коллективный характер);
- особый предмет разногласий (законные интересы и права объединенных в трудовые коллективы работников).

Для того, чтобы неурегулированные разногласия между работниками и работодателями были квалифицированы как коллективный трудовой спор, необходимо наличие обоих указанных признаков. Если спор характеризуется лишь одним из них, его нельзя признать коллективным.

По характеру коллективные трудовые споры можно разделить на два вида:

1) по поводу установления или изменения социально-экономических условий труда и быта работников, заключения или изменения коллективных договоров и других социально-партнерских соглашений;

2) по поводу выполнения коллективных договоров и соглашений, отдельных норм трудового законодательства.

Что может послужить предметом коллективного трудового спора?

Предметом коллективного трудового спора признается не выполнение коллективных договоров, соглашений, в том числе толкование их положений.

Таким образом, коллективный трудовой спор возникает между коллективными участниками (хотя бы одной его стороной является коллектив) и направлен на защиту тех прав работников, которые связаны с их участием в правовом регулировании трудовых отношений и реализации норм, установленных в порядке коллективно-договорного регулирования.

Для того чтобы неурегулированные разногласия между работниками и работодателями были квалифицированы как коллективный трудовой спор, необходимо наличие обоих указанных признаков. Если спор характеризуется лишь одним из них, его нельзя признать коллективным. Поэтому споры по поводу применения положений законов и нормативных правовых актов, в том числе правовых норм, устанавливающих правила проведения забастовки, не могут рассматриваться в качестве коллективных, даже если они затрагивают интересы всех работников организации.

Не является коллективным трудовым спором несогласие одной из сторон (работодателя или работников) с решением органа исполнительной власти субъекта РФ об установлении минимума необходимых работ (услуг) в организации (филиале, представительстве), в которой проводится забастовка (ст. 412 ТК).

Нельзя отнести к коллективным спорам и дело о признании забастовки незаконной (ст. 413 ТК).

Кто может выступать представителями от имени спорящих сторон?

В коллективном трудовом споре от имени спорящих сторон выступают их представители.

Представителями работников являются органы профсоюзов и их объединений, уполномоченные на представительство в соответствии с их уставами, иные представительные органы, образованные на собраниях (конференциях) работников и уполномоченные ими.

Представители работодателей – это руководители организаций или другие полномочные в соответствии с уставом организации, иными правовыми актами лица, индивидуальные

предприниматели (лично), полномочные органы объединения работодателей, иные уполномоченные работодателями органы.

Так же в разрешении коллективных трудовых споров принимают участие государственные органы по урегулированию коллективных трудовых споров. В качестве таких органов выступают федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по оказанию государственных услуг в сфере урегулирования коллективных трудовых споров (в настоящее время – Федеральная служба по труду и занятости), и органы исполнительной власти субъектов РФ, участвующие в урегулировании коллективных трудовых споров. Их задачи и полномочия определены ст. 407 ТК РФ.

Что считается моментом начала коллективного трудового спора?

Для формирования четкого представления о коллективном трудовом споре законодатель вводит понятие "момент начала коллективного трудового спора". Разногласия сторон признаются коллективным трудовым спором с того момента, когда становится очевидной невозможность урегулирования их без применения специальных процедур.

Днем начала коллективного трудового спора является день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) либо несообщение работодателем (его представителем) в установленный срок своего решения. С этого момента стороны могут начать примирительные процедуры рассмотрения коллективного трудового спора.

Кроме того, дата составления протокола разногласий не признается началом коллективного трудового спора, т.е. само по себе наличие разногласий не влечет автоматически

возникновение спора. Для его начала работникам необходимо выдвинуть требования работодателю в установленном ст. 399 ТК РФ порядке.

Все действия сторон коллективного трудового спора, соглашения и решения, принимаемые в связи с разрешением этого спора, должны оформляться протоколами представителями сторон коллективного трудового спора, примирительными органами, а также органом, возглавляющим забастовку, если она будет иметь место (ст. 418 ТК РФ).

Какой существует порядок урегулирования разногласий?

Порядок урегулирования разногласий самими спорящими сторонами, прежде всего, начинается с формулирования и утверждения общим собранием (конференцией) работников требований, которые излагаются в письменной форме и направляются работодателю. Копия требований может быть направлена в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров. В этом случае указанный государственный орган обязан проверить получение требований другой стороной коллективного трудового спора.

Правом выдвижения требований обладают работники и их представители, определенные в соответствии со ст. 29-31 и ч. 5 ст. 40 ТК РФ.

Кроме этого, требования к работодателю (его представителю) могут быть сформулированы группой работников, профкомом и переданы собранию (конференции) работников для утверждения.

В соответствии с ч. 3 ст. 399 ТК РФ собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины работающих у данного работодателя. Конференция

считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей собранных делегатов.

Что представляют собой примирительные процедуры?

Понятие примирительных процедур дано в ст. 398 ТК РФ. Примирительные процедуры - рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Примирительные процедуры представляют собой способ разрешения коллективного трудового спора с помощью достижения согласованного решения. Они проводятся в органах по добровольному примирению.

Рекомендация МОТ N 92 "О добровольном примирении и арбитраже" (1951 г.) устанавливает принципы создания и функционирования таких органов. В частности, органы по примирению, создаваемые на смешанной основе, например примирительная комиссия, должны включать в себя равное число представителей от работодателей и работников. Примирительная процедура должна быть бесплатной и оперативной: сроки рассмотрения спора должны сводиться к минимуму. В ходе разрешения спора МОТ рекомендует воздержаться от проведения забастовок. Все соглашения, достигнутые в ходе переговоров по примирению, составляются в письменной форме и имеют равную силу с иными договорами и соглашениями сторон, например с коллективными договорами.

Российским законодательством избраны три этапа разрешения коллективного трудового спора и соответственно три органа, которые участвуют в его рассмотрении. Это примирительная комиссия, посредник и трудовой арбитраж.

Какова последовательность примирительных процедур?

Последовательность проведения примирительных процедур определена ст. 401 ТК РФ. 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.

Рассмотрение спора примирительной комиссией является обязательным. Затем стороны вправе выбрать ту процедуру, которая кажется им более эффективной. В зависимости от выбора сторон спор может рассматриваться:

примирительной комиссией - посредником;

примирительной комиссией - трудовым арбитражем;

примирительной комиссией - посредником - трудовым арбитражем.

В любом случае стороны должны использовать как минимум две примирительные процедуры, чтобы попытаться разрешить спор по взаимному согласию.

Ни одна из сторон коллективного трудового спора не имеет права уклоняться от участия в примирительных процедурах. Кроме того, каждая из сторон спора в любой момент после его начала вправе обратиться в соответствующий государственный орган для уведомительной регистрации спора.

Каждая примирительная процедура проводится в предусмотренные ТК РФ сроки, которые в случае необходимости могут быть продлены по согласованию сторон коллективного трудового спора.

В период рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора на всех этапах примирительных процедур работники имеют право проводить собрания, митинги,

демонстрации, шествия и пикетирования в поддержку своих требований в порядке, установленном Федеральным законом от 19 июня 2004 г. № 54-ФЗ «О собраниях, митингах, демонстрациях, шествиях и пикетированиях».

Каков порядок формирования примирительной комиссии и ее роль в разрешении коллективного трудового спора?

Примирительная комиссия является первым органом по рассмотрению коллективного трудового спора. Она создается при возникновении любого спора. Формирование примирительной комиссии возможно в организации, на уровне отрасли, субъекта РФ и т.п.

В соответствии со ст. 401 ТК РФ рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией - обязательная стадия, которой нельзя избежать.

Закон устанавливает ограниченные сроки создания примирительной комиссии. В срок *до трех рабочих дней* с момента составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров или со дня сообщения решения работодателя об отклонении всех или части требований работников (а равно по истечении трех рабочих дней со дня получения требований при несообщении работодателем о своем решении) комиссия должна быть создана.

Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной (паритетной) основе. Стороны коллективного трудового спора не вправе уклоняться от создания примирительной комиссии и участия в ее работе.

Создание примирительной комиссии оформляется приказом работодателя и решением представителя работников. Такое оформление необходимо для четкого определения момента

создания комиссии, что важно при исчислении сроков, установленных законом, и предоставлении гарантий работникам в соответствии со ст. 405 ТК РФ.

Примирительная комиссия должна формироваться и в случае возникновения спора при заключении отраслевого (межотраслевого), регионального и других видов соглашений, поскольку она признана обязательным органом по разрешению коллективного трудового спора. На это прямо указывают Рекомендации об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией, утвержденные постановлением Минтруда России.

В такой ситуации решение о создании примирительной комиссии принимается соответствующим представителем работодателей (объединением, министерством и т.п.) и профсоюзами (объединениями профсоюзов).

Руководствуясь общими процедурными требованиями, можно рекомендовать оформление решения в письменной форме.

Примирительная комиссия представляет собой временно действующий орган по рассмотрению коллективного трудового спора, создаваемый представителями работодателя (работодателей) и работников. Следовательно, в состав примирительной комиссии входят лишь представители сторон. В том случае, когда спор возникает на стадии разработки и заключения соглашения, необходимо учитывать, что состав участников соглашения может быть шире и включает в себя представителей органов государственной власти или органов местного самоуправления. Последние в строгом соответствии со ст. 402 ТК РФ не должны быть членами примирительной комиссии и могут принимать участие в ее работе лишь в качестве наблюдателей, консультантов и т.п.

Принципом формирования примирительной комиссии является равноправие сторон, которое на практике проявляется в создании комиссии из равного числа представителей той и другой стороны.

Установление такого принципа вполне соответствует международным стандартам: согласно п. 2 Рекомендации МОТ N 92 "О добровольном примирении и арбитраже" (1951 г.) в каждый орган по добровольному примирению, создаваемый на смешанной основе, должно входить равное число представителей от предпринимателей и трудящихся.

В зависимости от масштаба коллективного трудового спора и сложности выдвигаемых требований в состав примирительной комиссии могут входить от двух до пяти представителей от каждой стороны, знающих проблему и владеющих искусством ведения переговоров (п. 15 Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией).

Порядок формирования примирительной комиссии законодательством не регламентирован. Для того чтобы облегчить участникам спора решение некоторых формальных вопросов, вышеуказанные Рекомендации Минтруда России предлагают воспользоваться следующей схемой.

В том случае, когда требования работников работодателем отклонены, одновременно с письменным уведомлением об этом представительному органу работников направляется предложение об образовании примирительной комиссии, ее количественном и персональном составе со стороны работодателя.

Если представитель работодателя (руководитель организации) не сообщает своего решения, то представителю работников по истечении трех рабочих дней со дня вручения

требований следует направить руководителю организации предложение об образовании примирительной комиссии, ее количественном и персональном составе со стороны работников.

Представитель работников либо работодателя, получив предложение об образовании примирительной комиссии, подготавливает свои встречные предложения о ее количественном и персональном составе.

После согласования количественного состава образование примирительной комиссии оформляется соответствующим приказом (распоряжением) работодателя и решением представителя работников.

Порядок и результаты рассмотрения спора примирительной комиссией предусмотрены ст. 402 ТК РФ и рекомендациями Минтруда России "Об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией".

Трудовой кодекс устанавливает *пятидневный (в рабочих днях)* срок рассмотрения спора примирительной комиссией. Предполагается, что члены комиссии, будучи работниками данной организации, знакомы с существом спора и обстоятельствами его возникновения, поэтому пяти дней достаточно для уточнения позиций сторон и вынесения решения. Однако в случае необходимости указанный срок может быть продлен. Это решение оформляется протоколом, подписанным представителями сторон.

Основной задачей примирительной комиссии является рассмотрение возникших разногласий и попытка достичь соглашения по спорным вопросам. При этом новые разногласия (не нашедшие отражения в протоколе разногласий) или новые требования (не заявленные ранее) не должны выдвигаться.

Деятельность примирительной комиссии может завершиться принятием согласованного решения. В этом случае спор считается разрешенным.

Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон. Очевидно, что такое указание законодателя предполагает, что каждая сторона выступает как единое целое и каждый член примирительной комиссии действует исключительно как представитель соответствующей стороны.

Решение примирительной комиссии оформляется протоколом, т.е. в письменной форме. Обязательность письменной формы закрепляется также ст. 418 ТК РФ.

В протоколе целесообразно указать дату, предмет спора, представителей сторон, уполномоченных на разрешение коллективного трудового спора, состав примирительной комиссии. Необходимо также изложить содержание достигнутых соглашений и определить порядок, сроки и формы исполнения решения. Например, если спор возник по поводу заключения или изменения коллективного договора, соглашения, установления либо изменения условий труда, решение может исполняться путем внесения соответствующих положений в проект того или иного акта, а равно в действующий акт. В протоколе необходимо указать, что спор считается урегулированным (п. 19 Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией, утвержденных Минтруда России).

Протокол скрепляется подписями членов примирительной комиссии.

Указанные Рекомендации Минтруда России предлагают форму протокола заседания примирительной комиссии (приложение N 1 к Рекомендациям).

Решение примирительной комиссии обязательно для сторон. Это правило, закрепленное ст. 402 ТК РФ, подкрепляется общей нормой ст. 408 ТК РФ об обязательности любого соглашения, достигнутого сторонами в ходе разрешения коллективного трудового спора. За невыполнение соглашений представители работодателя и работников несут ответственность в соответствии со ст. 416 ТК РФ.

Надо подчеркнуть, что решение примирительной комиссии представляет собой соглашение сторон. Оно выполняется добровольно. Если представитель работодателя уклоняется от исполнения соглашения, работники имеют право приступить к проведению забастовки (ст. 409 ТК РФ).

Если в ходе работы примирительной комиссии стороны не смогли достичь соглашения о разрешении коллективного трудового спора либо достигли согласия лишь по некоторым вопросам, составляется протокол разногласий, фиксирующий неурегулированные разногласия и дальнейшие намерения сторон (п. 19 Рекомендаций).

Примерная форма протокола разногласий предусмотрена приложением N 2 к указанным Рекомендациям.

Какова роль посредника в разрешении коллективного трудового спора?

Вторым этапом примирительных процедур является рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника.

Основной целью привлечения посредника является 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.

Главной функцией посредника является оказание помощи конфликтующим сторонам в поисках взаимоприемлемого решения по урегулированию коллективного трудового спора на основе конструктивного диалога.

В соответствии со ст. 403 ТК РФ после составления примирительной комиссией протокола разногласий стороны коллективного трудового спора могут в течение **трех рабочих дней** пригласить посредника. При необходимости стороны коллективного трудового спора могут обратиться в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров за рекомендацией по кандидатуре посредника. Если в течение трех рабочих дней стороны коллективного трудового спора не достигли соглашения относительно кандидатуры посредника, то они приступают к переговорам о создании трудового арбитража.

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 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, который подписывается представителями сторон и посредником.

Порядок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника определяется соглашением сторон с участием посредника. Рекомендации об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника утверждены постановлением Минтруда России от 14 августа 2002 г. № 58.

В каких случаях создается трудовой арбитраж? Какой порядок рассмотрения им спора?

Трудовой арбитраж может создаваться в пяти случаях:

1) после рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией, если стороны решили продолжить примирительные процедуры в трудовом арбитраже (ст. 402 ТК РФ);

2) при недостижении соглашения относительно кандидатуры посредника (ст. 403 ТК РФ);

3) после рассмотрения коллективного трудового спора посредником, если стороны решили продолжить примирительные процедуры в трудовом арбитраже (ст. 402 ТК РФ);

4) при уклонении работодателя от создания примирительной комиссии (ст. 406 ТК РФ);

5) при рассмотрении коллективного трудового спора работников, для которых законом запрещено или ограничено проведение забастовки (ст. 406 ТК РФ).

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.

Добровольный характер трудового арбитража проявляется прежде всего в том, что он может быть создан только по соглашению сторон. Если работодатель уклоняется от создания трудового арбитража, работники могут приступить к проведению забастовки (ст. 406 ТК РФ), но создать арбитраж и рассмотреть в нем спор вопреки воле одной из сторон спора невозможно.

Срок рассмотрения спора трудовым арбитражем, основные права трудового арбитража и представителей сторон предусмотрены ст. 404 ТК РФ, а регламент его работы устанавливается совместным решением представителей сторон и соответствующего государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров.

В соответствии с рекомендациями Минтруда России "Об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже" (п. 13) 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.

Процедура рассмотрения спора трудовым арбитражем (регламент его работы) определяется сторонами и государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров при создании названного примирительного органа. Регламентом могут быть установлены:

продолжительность ежедневных заседаний; правила замены одного из арбитров в случае болезни и других непредвиденных обстоятельств; очередность объяснений сторон по существу спора; возможность отвода арбитров и т.п. (п. 12 Рекомендаций).

Закон устанавливает лишь два требования относительно порядка работы трудового арбитража. Во-первых, он должен рассматривать коллективный трудовой спор с участием представителей сторон (ч. 4 ст. 404 ТК РФ), следовательно, проведение заседаний в отсутствие одной или обеих сторон недопустимо. Из этого правила может быть только одно исключение: когда представитель работников или представитель работодателя (работодателей) в письменной форме обратился с просьбой разрешить спор без него, другая сторона согласилась, а арбитраж счел это возможным. На практике такие ситуации исключительно редки.

Для реализации возложенных на него задач трудовой арбитраж наделен соответствующими полномочиями. Он может запрашивать и получать документы и сведения, касающиеся коллективного трудового спора, заслушивать объяснения и обращения сторон, принимать рекомендации по существу спора.

В случае необходимости может информировать органы государственной власти и органы местного самоуправления о возможных социальных последствиях коллективного трудового спора.

В решении о создании трудового арбитража стороны и государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров могут указать конкретные полномочия, которыми наделяются трудовые арбитры для разрешения данного спора. Например, право опросить работников,

выступающих стороной спора, привлечь эксперта или консультанта.

Рекомендации предлагают закрепить следующие 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 (п. 15 Рекомендаций).

Результатом рассмотрения коллективного трудового спора в трудовом арбитраже¹ является принятие решения по урегулированию спора. Оно составляется в письменной форме, подписывается трудовыми арбитрами и передается сторонам коллективного трудового спора.

Рекомендации принимаются с учетом всех обстоятельств дела в строгом соответствии с действующими законами и иными нормативными правовыми актами в сфере труда.

В каких случаях возникает реализация права на забастовку?

Забастовка – это временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью

¹ При возникновении коллективных трудовых споров можно получить консультации на сайте <http://www.trudsud.ru>

или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

На основании ст.37 Конституции РФ и 61 главы Трудового кодекса РФ при возникновении конфликтной ситуации на предприятии (организации): работники или их представители могут приступить к организации забастовки в следующих случаях:

- 1) неразрешение спора с помощью примирительных процедур;
- 2) уклонение работодателя от участия в примирительных процедурах;
- 3) невыполнение им соглашения, достигнутого в ходе разрешения коллективного трудового спора (409 ТК РФ);

Наступление хотя бы одного из указанных выше событий дает право работникам и их представителям в лице профсоюзных комитетов первичных профсоюзных организаций приступить к **организации забастовки** (не начать забастовку).

Поскольку забастовка характеризуется тремя признаками:

- ее ограниченностью во времени
- добровольностью участия в забастовке работников;
- забастовка должна быть подчинена цели разрешения коллективного трудового спора, то исходя из этих признаков, профсоюзный комитет, возможно общее собрание (конференция работников). Должны предположительно решить, - достигнет ли, а если достигнет, то в какие сроки, забастовка своей цели – разрешения коллективного трудового спора.

Разрешение спора может быть трояким:

- работодатель будет вынужден принять условия забастовщиков, согласившись со всеми их требованиями;
- в результате забастовки между сторонами спора будет достигнут компромисс;

- забастовщики не достигнут своей цели, не смогу принудить работодателя удовлетворить их требования, даже частично. Они будут вынуждены вернуться на свои рабочие места на условиях, продиктованных работодателем.

Для того, чтобы спрогнозировать результат забастовки, необходимо определить ее потенциальные возможности, ответив на ряд следующих вопросов:

- сколько и какие категории работников готовы добровольно принять в ней участие?

- какая часть этих работников твердо убеждена в своих намерениях, готова бастовать длительное время, и какая часть работников неустойчива, может начать покидать ряды забастовщиков при возникновении первых материальных и иных трудностей?

- сколько времени забастовщики могут бастовать, не получая заработную плату?

- каковы будут последствия забастовки для самой организации, в какой степени будут истощены ее финансовые ресурсы? Не получится ли так, что в результате забастовки эти ресурсы будут истощены настолько, что работодатель не сможет удовлетворить требования работников даже частично, организация обанкротится и т.п.?

- какие действия в отношении забастовщиков можно ожидать от работодателя?

- не было ли со стороны представителей работников фактов нарушения примирительных процедур?

Если такие факты имели место, забастовка может быть признана судом незаконной.

Ответив на эти и другие вопросы, хотя бы в общем виде, взвесив возможности работников бастовать и возможности работодателя противостоять забастовщикам, соизмерив их,

можно принять окончательное решение – бастовать или не бастовать. Возможно, что проанализировав сложившуюся ситуацию представители работников придут к заключению, что целесообразно принять компромиссные предложения представителей работодателя, выдвинутые ими в ходе примирительных процедур.

Какие виды забастовок могут использоваться в Российской Федерации?

Международная практика и опыт зарубежных стран выработали представление о забастовке как специфическом коллективном действии трудящихся, которое может проявляться в различных формах и преследовать различные цели. Классической формой считается полная остановка работы. Однако существуют и другие виды забастовочных действий, например, замедленный ритм работы, работа строго по правилам, повторяющиеся остановки работы и др.

Различаются забастовки и по целям. Можно выделить политические и экономические забастовки, забастовки солидарности, предупредительные забастовки.

Законодательство РФ предлагает четкое определение понятия "забастовка", которое не во всем совпадает с представлениями, принятыми международным профсоюзным движением. Однако это понятие закреплено законом и обязательно в практике правоприменения. Забастовка в соответствии со ст. 398 ТК РФ представляет собой отказ работников от выполнения трудовых обязанностей полностью или частично.

Основной трудовой обязанностью работника в соответствии с заключенным трудовым договором является выполнение работы по определенной специальности, квалификации или

должности, т.е. трудовой функции. Как правило, именно эта обязанность не исполняется - работа организации или ее обособленного структурного подразделения приостанавливается.

Российское законодательство признает забастовкой и частичный отказ от выполнения трудовых обязанностей. Поэтому вполне возможны такие виды забастовочных действий, как замедление темпа работы, повторяющиеся остановки, шахматные забастовки, которые проявляются в том, что структурные подразделения (участки работ) попеременно приостанавливают работу. Возможна в Российской Федерации и такая забастовка, как замедление темпа работы. Это по существу отказ от исполнения трудовых обязанностей.

В период разрешения коллективного трудового спора допускается проведение предупредительной забастовки, которая демонстрирует работодателю решимость работников добиться удовлетворения своих требований. В ходе примирительных процедур однократно может быть объявлена часовая предупредительная забастовка (ст. 410 ТК РФ).

Вместе с тем так называемая "работа по правилам" по российскому законодательству не может признаваться забастовкой, поскольку в этом случае работники не отказываются от выполнения трудовых обязанностей, а, напротив, scrupulously соблюдают все существующие правила и инструкции. Такие действия с позиций действующего законодательства просто нельзя рассматривать как забастовку. Практически невозможно объявление политических забастовок и забастовок солидарности, поскольку целью забастовки должно быть разрешение коллективного трудового спора, возникшего у работников, которые собираются бастовать. В этом случае

приостановка работы также не обладает всеми признаками забастовки, определенными ст. 398 ТК РФ.

Какой существует порядок объявления забастовки?

На основании ст. 410 ТК РФ 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 не менее 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.

После пяти календарных дней работы примирительной комиссии может быть однократно объявлена часовая предупредительная забастовка, о которой работодатель должен быть предупрежден 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 ТК РФ.

О начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее, чем за десять календарных 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, ее предполагаемая продолжительность и 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 ТК РФ.

Каковы полномочия органа, возглавляющего забастовку?

В соответствии со ст. 411 ТК РФ представительный орган возглавляющий забастовку имеет следующие полномочия:

- по собственной инициативе созывать собрание или конференцию работников (ст. 399 и 410 ТК РФ);

- получать от работодателя информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников;

- привлекать специалистов для дачи заключений по спорным вопросам. Если стороны не договорились иначе, оплата услуг таких специалистов осуществляется представителем работников за свой счет;

- приостановить забастовку с возможностью повторного возобновления без прохождения примирительных процедур. Поскольку в законе не сказано о том, что такая приостановка может быть сделана только один раз (как в случае с предупредительной забастовкой - ч. 6 ст. 410 ТК РФ), можно исходить из того, что забастовку можно приостанавливать неоднократно. Время, на которое возможна приостановки забастовки, также не указано. Если в решении о приостановке забастовки установлен срок, то для ее возобновления не требуется принятия отдельного решения. В противном случае орган, возглавляющий забастовку, должен принять решение о ее

возобновлении, предупредив об этом работодателя и соответствующий государственный орган не менее чем за три дня. Согласно ст. 413 ТК РФ право приостановить забастовку предоставлено также суду и Правительству РФ.

Существуют ли обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки?

В ходе проведения забастовки участники коллективного трудового спора должны соблюдать ряд требований, установленных ст. 412 ТК РФ:

- во-первых, объявление забастовки не освобождает стороны от обязанности продолжить примирительные процедуры уже в ходе осуществления забастовки;

- во-вторых, в ч. 2 ст. 412 ТК РФ указывается на обязанность осуществления минимальных услуг участниками коллективного трудового спора, а также органами исполнительной власти и местного самоуправления.

Осуществление минимальных услуг следует отличать от связанного с ним ограничения на проведение забастовок в жизненно важных службах.

Перечень минимума необходимых услуг в соответствии с ч. 3 ст. 412 ТК РФ должен разрабатываться и утверждаться для каждой отрасли (подотрасли) экономики федеральным органом исполнительной власти, на который возложены координация и регулирование деятельности в соответствующей отрасли (подотрасли) экономики, по согласованию с соответствующим общероссийским профессиональным союзом. Постановлением Правительства РФ от 17.12.2002 N 901 были утверждены Правила разработки и утверждения перечня минимума необходимых работ (услуг) в отрасли (подотрасли) экономики, обеспечиваемых в период проведения забастовок в

организациях, филиалах и представительствах. В соответствии с этими Правилами, перечень минимума работ направляется федеральным органом исполнительной власти в отраслевые общероссийские профсоюзы на согласование. Руководители профсоюзов или уполномоченные ими заместители обязаны в 10-дневный срок согласовать (завизировать) перечень работ или согласовать его с замечаниями (мотивированными возражениями) и направить в федеральный орган исполнительной власти. Если в указанный срок профсоюзы не направили в федеральный орган исполнительной власти согласованный (завизированный) перечень работ, то он считается согласованным. При наличии разногласий по перечню работ руководитель федерального органа исполнительной власти должен обеспечить его обсуждение с профсоюзами с целью принятия взаимоприемлемого решения. При этом могут создаваться согласительные комиссии с участием посредников.

Так, например, федеральные органы исполнительной власти приняли следующие нормативные правовые акты, регламентирующие минимум работ (услуг):

- Перечень минимума необходимых работ (услуг) в угольной отрасли, обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества, утвержденный приказом Минэнерго России от 20.05.2003 N 193;

- Перечень минимума необходимых работ (услуг) в медицинской и биотехнологической промышленности, обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах, утвержденный приказом Минпромнауки России от 28.05.2003 N 127;

- перечни минимума необходимых работ (услуг) в нефтяной и газовой отраслях экономики, а также в нефтеперерабатывающей отрасли экономики и нефтепродуктообеспечении, обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества, утвержденные приказом Минэнерго России от 09.07.2003 N 306;

- Перечень минимума необходимых работ (услуг) на период проведения забастовки в организациях здравоохранения, утвержденный приказом Минздрава России от 25.07.2003 N 326;

- Перечень минимума необходимых работ (услуг) в лесной, деревообрабатывающей и целлюлозно-бумажной промышленности, обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах, утвержденный приказом Минпромэнерго России от 27.03.2006 N 57.

В каждом субъекте РФ разрабатываются и утверждаются региональные перечни минимума необходимых работ (услуг), в которых конкретизируется содержание и определяется порядок применения федеральных отраслевых перечней минимума необходимых работ на территории соответствующего субъекта.

Указанный минимум работ (услуг) должен быть согласован между сторонами спора в 5-дневный срок после объявления забастовки (представляется, что в законе речь идет о календарных днях). Если не удастся достичь соглашения по данному вопросу, этот минимум устанавливается решением органа исполнительной власти субъекта РФ. Это решение может быть обжаловано в суд.

Несоблюдение указанных в статье требований по поводу обеспечения минимума работ (услуг) дает основание для признания забастовки незаконной.

Чем отличается предупредительная забастовка от обычной?

Предупредительная забастовка длится один час. О ее проведении работодатель предупреждается за три рабочих дня (ч. 5 ст. 410 ТК РФ). Она может быть объявлена не после окончания примирительных процедур, а после пяти календарных дней работы примирительной комиссии. Этим все ее отличия исчерпываются. В ходе такой забастовки стороны обязаны соблюдать все обязанности, предусмотренные законом (ч. 6 ст. 410, ст. 412 ТК РФ), решение о ее объявлении принимается в общем порядке.

В каких случаях забастовка может быть признана незаконной?

Критерии признания забастовки незаконной определены рядом статей ТК РФ и основаны на положениях ст. 55 Конституции РФ.

В соответствии со ст. 413 ТК РФ забастовка является незаконной, если она объявлена без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных ТК РФ. Это важнейшее и наиболее распространенное на практике основание признания забастовки незаконной. К числу процедурных нарушений, которые могут повлечь признание забастовки незаконной, необходимо отнести:

нарушение сроков, предусмотренных ст. 399-404, 410 ТК РФ;

объявление забастовки без проведения примирительных процедур;

проведение забастовки без определения минимума необходимых работ (услуг) или с нарушением соглашения о минимуме (ч. 8 ст. 412 ТК РФ);

объявление забастовки с нарушением порядка, предусмотренного ст. 410 ТК РФ;

невыполнение требований ст. 412 ТК РФ об обеспечении общественного порядка, сохранности имущества, продолжения работы машин и оборудования, остановка которых представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей;

организация забастовки представителями работодателя (ч. 5 ст. 409 ТК РФ) и др.

Признается незаконной забастовка:

работников всех организаций в особых условиях (военное или чрезвычайное положение);

работников организаций, прямо связанных с обеспечением обороны страны, безопасности государства и населения (органы и организации Вооруженных Сил РФ, другие военные, военизированные и другие формирования и организации (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделений), непосредственно ведающие вопросами обеспечения обороны страны, безопасности государства, аварийно-спасательными, поисково-спасательными, противопожарными работами, предупреждения или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций; правоохранительные органы; организации (филиалы, представительства или иные обособленные структурные подразделения), непосредственно обслуживающие особо опасные виды производств или оборудования, станции скорой и неотложной медицинской помощи);

работников 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), если проведение забастовки создает угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей;

работников, которым в соответствии с федеральным законом запрещено проводить забастовки.

Первое ограничение установлено по единственному критерию - существование указанных в законе условий. Оно распространяется на работников любых организаций. Например, в условиях чрезвычайного положения действует ст. 11 Федерального конституционного закона "О чрезвычайном положении".

В соответствии с указанной нормой на период действия чрезвычайного положения в качестве одного из временных ограничений может быть запрещение забастовок и иных способов приостановления или прекращения деятельности организаций, а также запрещение или ограничение проведения собраний, митингов и демонстраций, шествий и пикетирования.

Эти ограничения предусматриваются указом Президента РФ о введении чрезвычайного положения.

Решение о введении ограничений принимается Президентом РФ самостоятельно либо по ходатайству коменданта территории, на которой введено чрезвычайное положение (ст. 18 указанного Закона).

Разрешение коллективного трудового спора, возникшего или продолжающегося в период действия чрезвычайного положения, если указом Президента РФ установлены

упомянутые ограничения, должно быть отложено или завершено на до забастовочной стадии рассмотрения.

В период введения военного положения во всех организациях запрещается проведение забастовок. В соответствии со ст. 7 Федерального конституционного закона "О военном положении" на территории, на которой введено военное положение на основании указов Президента РФ, запрещается проведение забастовок и использование иных способов приостановления или прекращения деятельности организаций.

В организациях, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения, забастовки запрещаются лишь в том случае, когда они создают угрозу конституционно значимым общественным интересам.

Используя конституционную формулировку, ТК РФ устанавливает два критерия для запрещения забастовок (признания их незаконными): а) принадлежность к определенной категории работников; б) создание забастовкой угрозы обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей. Указанные критерии применяются одновременно.

Такой подход обеспечивает необходимое согласование между защитой профессиональных интересов, которая осуществляется с помощью забастовки, и соблюдением общественных интересов.

В соответствии с федеральными законами могут быть признаны незаконными забастовки:

авиационного персонала гражданской авиации, осуществляющего обслуживание (управление) воздушного движения (п. 1 ст. 52 ВК РФ);

сотрудников федеральной фельдъегерской связи (ч. 4 ст. 9 Федерального закона "О федеральной фельдъегерской связи");

работников ядерных установок и пунктов хранения, если в результате их проведения может произойти нарушение работоспособности ядерной установки или пункта хранения, будет затруднено выполнение работниками ядерных установок или пунктов хранения своих служебных обязанностей либо будут иметь место иные угрозы безопасности населения, окружающей среды, здоровью, правам и законным интересам других лиц (ст. 39 Федерального закона "Об использовании атомной энергии");

работников профессиональных аварийно-спасательных служб, профессиональных аварийно-спасательных формирований (п. 3 ст. 11 Федерального закона "Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей") и некоторых других.

Статья 413 ТК РФ прямо указывает, какие органы уполномочены принимать решение о признании забастовки незаконной. Это верховные суды республик, краевые областные суды, суды городов федерального значения, суды автономной области и автономных округов.

Дела о признании забастовок незаконными рассматриваются в порядке искового производства по заявлению работодателя или прокурора, который выступает в защиту прав граждан и охраняемых законом интересов общества или государства (п. 3 ст. 35 Федерального закона "О прокуратуре Российской Федерации").

Гражданско-процессуальное законодательство не предусматривает каких-либо особенностей рассмотрения дел о признании забастовок незаконными.

Признание забастовки незаконной влечет немедленное ее прекращение или отказ от проведения забастовки, если она была объявлена, но еще не начата. В такой ситуации коллективный

трудоу спор должен разрешаться иными способами - путем возобновления примирительных процедур. Возможно проведение собраний, митингов, пикетирования.

Если основанием признания забастовки незаконной послужило нарушение процедур разрешения коллективного трудового спора, работники могут попытаться объявить забастовку еще раз, исправив допущенные нарушения. Например, решение об объявлении забастовки было принято общим собранием, на котором в нарушение требований ст. 410 ТК РФ присутствовало менее половины работников. После признания забастовки незаконной и возобновления работы представительный орган работников может вновь созвать общее собрание, чтобы принять решение о проведении забастовки в строгом соответствии с законодательством.

Не исключен и такой вариант - после признания забастовки незаконной требования работников остаются неудовлетворенными и уже не рассматриваются, коллективный трудовой спор прекращается.

В конечном счете решение о судьбе конкретного трудового спора принимают работники (их представительный орган).

Какую ответственность несут работники за участие в незаконной забастовке?

Само по себе участие в незаконной забастовке никаких неблагоприятных последствий для работника не несет (ст. 414 ТК РФ). Работники могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности, если вопреки решению суда они приступили к проведению (или продолжили) забастовку, признанной судом незаконной (ст. 417 ТК РФ).

В соответствии с ч. 7 ст. 413 ТК РФ решение суда о признании забастовки незаконной, вступившее в законную силу, подлежит немедленному исполнению. Работники обязаны приступить к работе не позднее следующего дня после вручения копии решения суда органу, возглавляющему забастовку.

Обязанность приступить к работе возникает на следующий день после вручения копии решения суда органу, возглавляющему забастовку (ч. 7 ст. 413 ТК РФ). По своим правовым последствиям к признанию забастовки незаконной приравнивается решение суда об отсрочке или приостановке забастовки (ч. 8 ст. 413 ТК РФ), а также решение Правительства РФ о приостановке забастовки (ч. 9 ст. 413 ТК РФ). В указанных случаях работники также должны приступить к работе до окончательного решения вопроса о законности (или незаконности) забастовки.

Действия работников, не выполняющих установленные ст. 413 ТК РФ обязанности, можно квалифицировать как прогул (если они отсутствуют на работе) или иной дисциплинарный проступок (если работники находятся на рабочих местах, но не выполняют свои трудовые обязанности).

Дисциплинарное взыскание налагается с соблюдением требований ст. 192, 193 ТК РФ.

Представительный орган, объявивший незаконную забастовку, несет ответственность лишь в том случае, когда он не прекратил забастовку после признания ее незаконной (ст. 417 ТК РФ). Такое положение направлено на создание наиболее благоприятных условий деятельности представительных органов работников и исключение возможности совершения по отношению к ним каких бы то ни было дискриминационных действий.

Основанием привлечения к ответственности является причинение убытков незаконной забастовкой. Убытки возмещаются по нормам гражданского законодательства в судебном порядке.

По сложившейся практике убытки, причиненные незаконной забастовкой, не взыскиваются. Как правило, такое требование работодателем или прокурором не выдвигается.

Чем может завершиться забастовка?

Трудовой кодекс не уделяет внимания стадии прекращения забастовки и способам ее прекращения. Единственно, что прямо предусмотрено ТК - это возможность признания забастовки незаконной и обязанность работников прекратить такую забастовку (ст. 413 ТК РФ).

Анализ статей гл. 61 ТК РФ позволяет прийти к выводу, что стандартным способом прекращения забастовки должно быть соглашение о разрешении коллективного трудового спора, заключенное в период проведения забастовки в результате примирительных процедур (ст. 412 ТК РФ).

На практике встречаются ситуации, когда работники не могут добиться выполнения своих требований и прекращают забастовку без заключения какого-либо соглашения. Бывали ситуации, когда для урегулирования масштабного коллективного трудового спора создавалась правительственная комиссия, которая участвовала в заключении соответствующих соглашений, хотя прямо законодательством это не предусмотрено.

Какие существуют гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки?

По общему правилу неисполнение трудовых обязанностей работником может повлечь за собой дисциплинарную ответственность. Часть 1 ст. 414 ТК РФ содержит ряд важных гарантий для работников, принимающих участие в забастовке. Презюмируется, что такое участие не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины, следовательно, не может являться основанием для расторжения трудового договора. Исключение из данного правила предусмотрено ч. 6 ст. 413 ТК РФ, в которой говорится о том, что в случае признания судом забастовки незаконной, работники обязаны приступить к работе на следующий день после вручения копии решения суда органу, возглавляющему забастовку.

При этом не имеет значения мотивировка привлечения к ответственности: даже если работодатель утверждает, что дисциплинарное взыскание наложено на бастующего работника не в связи с его участием в забастовке, а по иным причинам, такое взыскание не является законным.

В соответствии с ч. 3 статьи 414 ТК РФ за бастующими работниками сохраняется место работы и должность. Эта норма фактически запрещает наем работников для замены бастующих на постоянной основе.

Во время осуществления забастовки работодатель имеет право не выплачивать бастующим работникам заработную плату. В разных странах мира для поддержания средств к существованию бастующих работников практикуется осуществление профсоюзных выплат на время участия в забастовке. Возможно также достижение соглашения в ходе коллективных переговоров или коллективного трудового спора

о том, что работодатель будет выплачивать всю или часть заработной платы бастующих работников.

В ч.5 статьи 414 ТК РФ указывается, что такие компенсационные выплаты могут осуществляться, если они предусмотрены коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми сторонами в ходе разрешения коллективного трудового спора. В данном случае какого-либо дополнительного согласия со стороны работодателя требоваться не может.

В отношении работников, осуществляющих выполнение минимальных работ (услуг), в ч.4 статьи 414 ТК РФ устанавливается правило, согласно которому такие работники имеют право на получение заработной платы.

В том случае, если работник, не желающий участвовать в забастовке, фактически лишен возможности работать вследствие забастовки других работников, его простой оплачивается на основании ч.6 ст.414 ТК РФ в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада), как предусмотрено ч.2 ст.157 ТК РФ. Оплата простоя в данном случае производится, только если работник в письменном виде предупредил работодателя о начале простоя.

Что такое локаут по российскому законодательству?

В ст. 415 ТК РФ дано понятие локаута - увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или забастовке. Таким образом, по существу в статье предусмотрена еще одна гарантия для работников, участвующих в коллективном трудовом споре или забастовке.

Если локаут все-таки имел место, то работники могут обратиться с иском в суд о восстановлении на работе. Кроме того, за действия работодателя, указанные в ст. 415 ТК РФ, предусмотрена административная ответственность на основании ст. 5.34 КоАП в виде штрафа в размере от 4000 до 5000 руб.

Существует ли ответственность за уклонение от участия в примирительных процедурах, за невыполнение соглашения, достигнутого в результате примирительной процедуры, а также за неисполнение либо отказ от исполнения решения трудового арбитража?

В ч. 1 ст. 416 ТК РФ говорится об ответственности представителей работодателя в случаях:

- 1) уклонения от получения требований работников;
- 2) уклонения от участия в примирительных процедурах;
- 3) непредоставления помещения для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований или объявлению забастовки;
- 4) воспрепятствования проведению собрания или забастовки.

Предусматривается два вида ответственности за нарушение данных обязанностей представителями работодателей:

- дисциплинарная на основании ст. 195 ТК РФ;
- административная. В соответствии со ст. 5.32 КоАП работодатель или его представитель, виновные в уклонении от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах, в том числе непредоставлении помещения для проведения собрания (конференции) работников в целях выдвижения требований, или создании препятствий проведению такого собрания (конференции), привлекаются к административной ответственности в виде штрафа в размере от 1000 до 3000 руб.

В ч. 2 статьи 416 ТК РФ говорится об административной ответственности представителей обеих сторон коллективного трудового спора за невыполнение соглашения, достигнутого в ходе примирительных процедур. Статья 5.33 КоАП предусматривает, что невыполнение работодателем или его представителем обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры, влечет наложение административного штрафа в размере от 2000 до 4000 руб.

Каково ведение документации при разрешении коллективного трудового спора?

В соответствии со ст. 418 ТК РФ устанавливается единое требование к оформлению действий сторон коллективного трудового спора, соглашений и решений по существу спора путем составления протоколов.

При этом целесообразно использовать формы документов, содержащиеся в приложениях к рекомендациям, утвержденным Минтрудом России 14.08.2002: N 57 - об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией; N 58 - об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника; N 59 - об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже. Однако стороны имеют право составлять протоколы и в иной приемлемой для них форме.

(наименование профсоюзной организации)

ПРОТОКОЛ

заседания профсоюзного комитета

«__» _____ 20__ г.

№ _____

(место заседания)

В состав профкома избрано: _____ чел.

Присутствовало: _____ чел. (цифрами или перечислить фамилия и.о. присутствовавших)

Председатель заседания _____

(Ф.И.О.)

Секретарь заседания _____

(Ф.И.О.)

ПОВЕСТКА ДНЯ

1. О выдвижении требований работодателю.
(Сообщение Ф.И.О.)

СЛУШАЛИ: Выступление Ф.И.О. с предлагаемыми требованиями к работодателю (краткое содержание выступления или текст выступления на ...л. прилагается).

ВЫСТУПИЛИ:

Ф.И.О. – (краткое содержание выступления)

Ф.И.О. – (краткое содержание выступления)

.....

РЕШИЛИ (или ПОСТАНОВИЛИ):

1. Выдвинуть требования работодателю следующего содержания (полный текст требований).

ГОЛОСОВАЛИ²:

За ____; против ____; воздержались ____

Принято: *большинством голосов*

2. Провести собрание членов профсоюза для утверждения выдвигаемых требований.

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

3. В случае отказа работодателем выполнить требования или несообщения своего решения в трехдневный срок вступить в коллективный трудовой спор.

ГОЛОСОВАЛИ:

За ____; против ____; воздержались ____.

Принято: *большинством голосов*

Председатель заседания _____
(подпись) (расшифровка подписи)

Секретарь заседания _____
(подпись) (расшифровка подписи)

² Голосовать можно либо по пунктам либо одним списком

(наименование организации)

ПРОТОКОЛ

общего собрания работников

«__» _____ 20__ г

№ _____

(место заседания)

Всего работников организации: _____ чел.

Присутствует на собрании: _____ чел. (список прилагается)

ПРЕДЛОЖИЛИ: избрать председателем собрания

(предлагается кандидатура)

секретарем _____ Ф.И.О. _____

ВЫСТУПАЛИ: _____

ПОСТАНОВИЛИ:

Избрать председателем собрания _____, секретарем _____,

Голосовали: «за» __ человек; «против» __ человек,
воздержались __ человек

Принято: большинством голосов.

СЛУШАЛИ: _____ Ф.И.О. _____ предложил утвердить повестку дня собрания (текст повестки дня)

ВЫСТУПИЛИ: _____ Ф.И.О. (если необходимо – краткое содержание выступления или предложения)

ПОСТАНОВИЛИ (или РЕШИЛИ):

Повестку дня утвердить.

Голосовали: «за»__человек; «против»__человек,
воздержались _____человек

Принято: большинством голосов.

ПОВЕСТКА ДНЯ

1. Об утверждении требований профсоюзного комитета, выдвигаемых работодателю.

(Сообщение Ф.И.О.)

СЛУШАЛИ: Сообщение Ф.И.О. о выдвигаемых профсоюзным комитетом требований к работодателю (текст требований на ... л. прилагается), а в случае отказа работодателем или несообщения своего решения вступить в коллективный трудовой спор: **создать примирительную комиссию**, уполномочив представлять интересы работников в примирительных процедурах.

ВЫСТУПИЛИ:

Ф.И.О. – (краткое содержание выступления)

Ф.И.О. – (краткое содержание выступления)

.....

ПОСТАНОВИЛИ:

1. Утвердить требования, выдвинутые профсоюзным комитетом (полный текст требований или полный текст требований на ... л. прилагается)

2. Направить выдвигаемые требования работодателю.

3. В случае отказа выполнить требования предлагаем создать примирительную комиссию, уполномочив представлять

интересы работников в примирительных процедурах:

4. Предоставить право представителям работников участвовать во всех примирительных процедурах рассмотрения коллективного трудового спора, принимать решения по урегулированию коллективного трудового спора, заключать соглашения с правом подписи.

Голосовали: «за»__человек; «против»__человек,
воздержались _____человек

Принято: большинством голосов.

Ф.И.О. – прошу внести в протокол (особое мнение или дополнение) (полный текст дополнения или особого мнения)

Председатель собрания _____
(подпись) (расшифровка подписи)

Секретарь собрания _____
(подпись) (расшифровка подписи)

_____ (наименование профсоюзной организации)

ПРОТОКОЛ

заседания профсоюзного комитета

« ___ » _____ 20__ г.

№ _____

_____ (место заседания)

В состав профкома избрано: _____ чел.

Присутствовало: _____ чел. (цифрами или перечислить фамилия и.о. присутствовавших)

Председательствующий _____ (Ф.И.О.)

Секретарь _____ (Ф.И.О.)

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. О создании примирительной комиссии.
(Выступление Ф.И.О.)

СЛУШАЛИ: выступление Ф.И.О. с предложением создания примирительной комиссии.

ВЫСТУПИЛИ:

Ф.И.О. - С предложением создать примирительную комиссию, уполномочив представлять интересы работников в примирительных процедурах (краткое содержание выступления)

Ф.И.О. - Предоставить право представителям работников участвовать во всех примирительных процедурах рассмотрения коллективного трудового спора, принимать решения по урегулированию коллективного трудового спора, заключать соглашения с правом подписи (краткое содержание выступления)

ПОСТАНОВИЛИ:

1. Создать примирительную комиссию, уполномочив представлять интересы работников в примирительных процедурах _____

2. Предоставить право представителям работников участвовать во всех примирительных процедурах рассмотрения коллективного трудового спора, принимать решения по урегулированию коллективного трудового спора, заключать соглашения с правом подписи

ГОЛОСОВАЛИ³:

За ____; против ____; воздержались ____

Принято: *большинством голосов*

Председательствующий _____
(подпись) (расшифровка подписи)

Секретарь _____
(подпись) (расшифровка подписи)

³ Голосовать можно либо по пунктам либо одним списком

(наименование организации)

ПРИКАЗ

№ _____ «__» _____ 20__ г.

(место заседания)

О рассмотрении коллективного
трудового спора

В соответствии со статьей 401 Трудового кодекса РФ в целях
разрешения коллективного трудового спора

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Сформировать примирительную комиссию для
разрешения коллективного трудового спора в количестве
_____ человек.

2. В состав примирительной комиссии включить:
от работодателя: _____
от работников в соответствии с решением собрания работников:

(протокол собрания работников № __ от «__» _____ 20__ года)

3. Предоставить право представителям работодателя
участвовать во всех примирительных процедурах рассмотрения
коллективного трудового спора, принимать решения по

урегулированию коллективного трудового спора, заключать соглашения с правом подписи.

4. Освободить членов примирительной комиссии от выполнения должностных обязанностей на время рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией с сохранением средней заработной платы.

5. Руководителям подразделений по запросу сторон предоставлять все необходимые документы и материалы в течение одного рабочего дня с момента регистрации запроса.

6. Предоставить помещение с необходимой оргтехникой для работы примирительной комиссии.

7. Контроль за исполнением приказа возложить на

_____.

(Ф.И.О. должность)

Руководитель организации _____
(подпись) (расшифровка подписи)

ПРОТОКОЛ
заседания примирительной комиссии

«__» _____ 20__ г.

№ _____

(место заседания)

На заседании присутствовали:

Представители работников организации, уполномоченные
решением общего собрания работников
Ф.И.О.

(протокол заседания профкома либо протокол общего собрания
работников №__ от «__» _____ 200__ года, список прилагается)

Представители работодателя, действующие на основании
приказа работодателя (Ф.И.О.)

(приказ №__ от «__» _____ 200__ года, список прилагается)

ПОВЕСТКА ДНЯ

1. Об избрание председателя и секретаря примирительной
комиссии

(Предложение Ф.И.О.)

2. О принятие регламента работы примирительной комиссии

(Выступление Ф.И.О.)

3. Рассмотрение коллективного трудового спора

1. СЛУШАЛИ:

Ф.И.О - представитель работников (краткое содержание выступления)

Ф.И.О. - представитель работодателей (краткое содержание выступления)

РЕШИЛИ:

а) избрать председателем примирительной комиссии Ф.И.О.

б) избрать секретарём примирительной комиссии Ф.И.О.

2. СЛУШАЛИ:

Выступление Ф.И.О. о принятие регламента работы примирительной комиссии

ВЫСТУПИЛИ:

Ф.И.О. – (краткий текст выступления)

Ф.И.О. – (краткий текст выступления)

. . . .

РЕШИЛИ:

Принять регламент работы примирительной комиссии в соответствии с приложением к настоящему протоколу (приложение № _____)

3. СЛУШАЛИ:

Ф.И.О. - представителей работников _____

Ф.И.О. - представителей работодателей _____

ВЫСТУПИЛИ:

Ф.И.О. – (краткое содержание выступления)

Ф.И.О. – (краткое содержание выступления)

.

РЕШИЛИ:

Считать коллективный трудовой спор между работниками и работодателем _____
(не) урегулированным.

Члены примирительной комиссии:

Представители работников: _____
(подпись) (расшифровка подписи)

(подпись) (расшифровка подписи)

Представители работодателя: _____
(подпись) (расшифровка подписи)

(подпись) (расшифровка подписи)

ПРОТОКОЛ РАЗНОГЛАСИЙ
заседания примирительной комиссии

«__» _____ 20__ г.

№ _____

(место заседания)

Присутствовали:

Представители работников, уполномоченные решением профкома либо общего собрания работников
Ф.И.О. _____

(протокол заседания профкома либо протокол общего собрания работников № __ от «__» _____ 200__ года)

Представители работодателя, действующие на основании приказа работодателя

(приказ № __ от «__» _____ 200__ года)

В результате урегулирования коллективного трудового спора между работниками и работодателем _____ стороны пришли к соглашению

Позиция представителей работников: _____

Позиция представителей работодателей: _____

РЕШИЛИ:

Считать коллективный трудовой спор не урегулированным, так как стороны не пришли к соглашению.

Члены примирительной комиссии:

Представители работников: _____
(подпись) (расшифровка подписи)

(подпись) (расшифровка подписи)

(подпись) (расшифровка подписи)

Представители работодателя:

(подпись) (расшифровка подписи)

(подпись) (расшифровка подписи)

(подпись) (расшифровка подписи)

ПРОТОКОЛ
заседания представителей сторон

(наименование сторон коллективного трудового спора)

Об организации работы по рассмотрению коллективного
трудоуого спора с участием посредника

«__» _____ 20__ г.

№ _____

(место заседания)

ПРИСУТСТВОВАЛИ:

Представители работников, уполномоченные решением
профкома либо общего собрания работников

(протокол заседания профкома либо общего собрания работников
№ __ от «__» _____ 200__ года)

Представители работодателя, действующие на основании
приказа работодателя

(приказ № __ от «__» _____ 200__ года)

СЛУШАЛИ:

1. Предложения представителей сторон коллективного
трудоуого спора между работниками и
работодателем _____

(наименование организации)

или государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров об участии в качестве посредника _____

(Ф.И.О., должность)

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

3. Принять регламент рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника.

ВЫСТУПИЛИ:

Ф.И.О. - представитель работодателей (краткое содержание выступления)

Ф.И.О. - представитель работников (краткое содержание выступления)

.....

ПОСТАНОВИЛИ:

1. Согласиться с участием _____
(Ф.И.О., должность)

в качестве посредника при рассмотрении коллективного трудового спора.

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

3. Принять регламент рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника.

Представители работников: _____
(подпись) (расшифровка подписи)

(подпись) (расшифровка подписи)

Представители работодателя: _____
(подпись) (расшифровка подписи)

(подпись) (расшифровка подписи)

Примечание: стороны коллективного трудового спора могут обратиться за оказанием помощи в рекомендации кандидатуры посредника в учреждение «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров».

Если стороны коллективного трудового спора не пришли к согласию по кандидатуре посредника, в протоколе отмечается, что согласие сторонами не достигнуто.

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

(название организации)

«__» _____ 20__ г

№ ____

(место заседания)

ПРИСУТСТВОВАЛИ:

Представители работников _____

(уполномоченные решением профкома либо общего собрания работников протокол общего собрания работников № ____
«__» _____ 200__ года)

Представители работодателя _____

(действующие на основании приказа работодателя (приказ № ____
«__» _____ 200__ года)

Посредник: _____

(Ф.И.О., должность, название организации)

В результате урегулирования коллективного трудового спора
между работниками и работодателем _____
_____ стороны пришли к соглашению.

Позиция представителей работников:

Позиция представителей работодателей:

Посредник рекомендовал представителям сторон: _____

Позиция работодателей не согласна с предложением посредника.

ПОСТАНОВИЛИ:

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

Представители работников: _____
(подпись) (расшифровка подписи)

(подпись) (расшифровка подписи)

Представители работодателя: _____
(подпись) (расшифровка подписи)

(подпись) (расшифровка подписи)

Посредник _____
(подпись) (расшифровка подписи)

ПРОТОКОЛ

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

«__» _____ 20__ г.

№ ____

(место заседания)

ПРИСУТСТВОВАЛИ:

Представители работников, уполномоченные решением общего собрания работников (протокол общего собрания работников № __ «__» _____ 200__ года)

Представители работодателя

действующие на основании приказа работодателя (приказ № ____ «__» _____ 200__ года)

Посредник:

В результате урегулирования коллективного трудового спора между работниками и работодателем _____

Стороны не пришли к соглашению.

Позиция представителей работников:

Позиция представителей работодателей: _____

Посредник рекомендовал представителям
сторон: _____

В результате совместного заседания представителей сторон по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника _____ стороны не пришли к соглашению.

ПОСТАНОВИЛИ:

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

Представители работников: _____
(подпись) (расшифровка подписи)

Представители работодателя: _____
(подпись) (расшифровка подписи)

Посредник _____
(подпись) (расшифровка подписи)

ПРОТОКОЛ
заседания представителей работников и работодателей

(наименование организации)

**о создании трудового арбитража для рассмотрения
коллективного трудового спора между работниками и
работодателем**

«__» _____ 20__ г.

№ _____

(место заседания)

ПРИСУТСТВОВАЛИ:

Представители

работников: _____

(Ф.И.О. место работы, должность)

уполномоченные решением общего собрания работников

(протокол общего собрания работников № __ «__» _____ 200__ года)

Представители работодателя:

(инициалы, фамилия, место работы, должность)

действующие на основании приказа работодателя (приказ № _____

«__» _____ 200__ года)

Должностное лицо государственного органа по
урегулированию коллективных трудовых споров

(инициалы, ф.и.о., должность, место работы)

СЛУШАЛИ:

О создании трудового арбитража для рассмотрения коллективного трудового спора между работниками работодателем _____

(наименование организации)

ПОСТАНОВИЛИ:

1. Согласится с предложением (одной из сторон коллективного трудового спора или государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров) о создании трудового арбитража в следующем составе:

а) _____
(инициалы, фамилия, место работы, должность)

б) _____
(инициалы, фамилия, место работы, должность)

в) _____
(инициалы, фамилия, место работы, должность)

2. Утвердить регламент работы трудового арбитража в соответствии с положением к настоящему протоколу.

3. Стороны обязуются выполнить решение трудового арбитража.

4. Компенсацию затрат трудовых арбитров за время их участия в рассмотрении коллективного трудового спора произвести в размере _____ за счет средств _____

(работодателя, работников или др.)

Представители работников: _____
(подпись) (расшифровка подписи)

Представители работодателя: _____
(подпись) (расшифровка подписи)

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

***Примечание:** Трудовой арбитраж полномочен выносить решения по рассматриваемому вопросу. Решение принимается большинством голосов арбитров.*

ПРОТОКОЛ

**заседания трудового арбитража по рассмотрению
коллективного трудового спора между
работниками _____
и работодателем _____**
(наименование организации)

« ___ » _____ 20__ г.

№ _____

(место заседания)

ПРИСУТСТВОВАЛИ: члены трудового арбитража

(инициалы, фамилия, место работы, должность)

Представители работников, уполномоченные на участие в
примирительных процедурах (протокол общего собрания
работников № ___ « ___ » _____ 200__ года)

(инициалы, фамилия, место работы, должность)

Представители работодателя

(инициалы, фамилия, место работы, должность)

действующие на основании приказа работодателя (приказ № ___
« ___ » _____ 200__ года)

СЛУШАЛИ:

О результатах рассмотрения коллективного трудового спора
между работниками _____
(наименование организации)

И работодателя _____
(наименование организации)

По вопросам _____

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

ПОСТАНОВИЛИ:

1. В целях урегулирования коллективного трудового спора рекомендовать сторонам коллективного трудового спора осуществить следующие меры: _____

(перечень мер по каждому вопросу спора)

2. Решение трудового арбитража передать представителям работников и работодателя _____

(наименование организации)

Члены трудового арбитража _____

(подпись) (расшифровка подписи)

(подпись) (расшифровка подписи)

(подпись) (расшифровка подписи)

(наименование организации)

ПРОТОКОЛ
общего собрания (конференции) работников
(первичной профсоюзной организации)
об объявлении забастовки

« ____ » _____ 20__ г

№ _____

(место составление)

Всего работников организации: _____ чел.

Присутствует на собрании: _____ чел. (список прилагается)

Предложили: избрать председателем собрания _____
секретарем _____

СЛУШАЛИ: _____

ВЫСТУПАЛИ: _____

ПОСТАНОВИЛИ:

Избрать председателем собрания _____, секретарем _____,

Голосовали: «за» ____ человек; «против» ____ человек,
воздержались ____ человек

Принято: большинством голосов.

СЛУШАЛИ: _____ предложил утвердить повестку
дня собрания _____

ВЫСТУПИЛИ: _____ чел. _____

ПОСТАНОВИЛИ:

Повестку дня утвердить.

Голосовали: «за» ___ человек; «против» ___ человек,
воздержались _____ человек

Принято: большинством голосов.

ПОВЕСТКА ДНЯ

1. Об объявлении забастовки в связи с признанием коллективного трудового спора между работниками и работодателем не разрешенным с помощью примирительных процедур

СЛУШАЛИ: _____

ВЫСТУПИЛИ: _____

ПОСТАНОВИЛИ:

1. Объявить забастовку с _____
(дата и время забастовки)

на _____
(продолжительность забастовки)

с количеством участников _____
(предполагаемое количество)

ГОЛОСОВАЛИ: «за» ___ человек; «против» ___ человек,
воздержались _____ человек

ПРИНЯТО: большинством голосов.

2. Основанием для объявления и проведения забастовки считать:

2.1. _____
(перечень разногласий)

2.2. _____
между работниками

2.3. _____
и работодателем)

3. Поручить возглавить забастовку _____
(наименование органа,

состав представителей работников, уполномоченных

вести переговоры с представителями работодателя и

участвовать в примирительных процедурах)

4. Утвердить предложения по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемому на предприятии (организации) в период проведения забастовки

4.1. _____

4.2. _____

4.3. _____

Председатель собрания _____
(подпись) (расшифровка подписи)

Секретарь собрания _____
(подпись) (расшифровка подписи)

(наименование организации)

« ____ » _____ 20__ г.

№ ____

УВЕДОМЛЕНИЕ
об объявлении забастовки

Кому _____
(наименование должности, Ф.И.О. руководителя предприятия,

организации иного представителя работодателя)

Работники (первичная профсоюзная организация)

(наименование предприятия, организации)

уведомляют о том, что в соответствии с решением собрания
(конференции) _____

(протокол №, дата)

работников (первичной профсоюзной организации) объявлена
забастовка на срок _____

Решение собрания (конференции) работников (первичной
профсоюзной организации) прилагается.

Руководитель органа
возглавляющего забастовку _____
(подпись) (расшифровка подписи)

ЛИТЕРАТУРА

1. Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.) (с поправками от 30 декабря 2008 г.)
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (ТК РФ) (с изменениями от 24, 25 июля 2002 г., 30 июня 2003 г., 27 апреля, 22 августа, 29 декабря 2004 г., 9 мая 2005 г., 30 июня, 18, 30 декабря 2006 г., 20 апреля, 21 июля, 1, 18 октября, 1 декабря 2007 г., 28 февраля, 22, 23 июля, 25, 30 декабря 2008 г., 7 мая, 17, 24 июля, 10, 25 ноября 2009 г., 27 июля, 23, 29 декабря 2010 г.)
3. Орловский Ю.П. "Полный постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Комментарий, разъяснение, практика"). - Юридическая фирма "Контракт", 2011 г.
4. Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. 502 актуальных вопроса по Трудовому кодексу Российской Федерации: комментарии и разъяснения. Практич. пособие. - 3-е изд., перераб. и доп. - "Издательство Юрайт", 2010 г.
5. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (отв. ред. В.Л. Гейхман, Е.Н. Сидоренко). - 6-е изд., испр. и доп. - "Юрайт", 2010 г.
6. В.И. Шиян Трудовые споры и порядок их разрешения. Учебно-методическое пособие. – М.: МГИУ, 2009.

7. О.М. Крапивин «Действие профсоюзных организаций при нарушении работодателями трудового законодательства». – М.: Научный центр профсоюзов, 2010.
8. Постановление Минтруда РФ от 14 августа 2002 г. N 57 «Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией».
9. Постановление Минтруда РФ от 14 августа 2002 г. N 58 «Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника».
10. Постановление Минтруда РФ от 14 августа 2002 г. N 59 «Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже».

СОДЕРЖАНИЕ

	Стр.
Что такое коллективный трудовой спор и каковы его признаки?	3
Что может послужить предметом коллективного трудового спора?	4
Кто может выступать представителями от имени спорящих сторон?	5
Что считается моментом начала коллективного трудового спора?	6
Какой существует порядок урегулирования разногласий?.....	7
Что представляют собой примирительные процедуры?	8
Какова последовательность примирительных процедур?	9
Каков порядок формирования примирительной комиссии и ее роль в разрешении коллективного трудового спора?.....	10
Какова роль посредника в разрешении коллективного трудового спора?	15
В каких случаях создается трудовой арбитраж?	
Какой порядок рассмотрения им спора?	17
В каких случаях возникает реализация права на забастовку?..	20
Какие виды забастовок могут использоваться в Российской Федерации?	23
Какой существует порядок объявления забастовки?	25
Каковы полномочия органа, возглавляющего забастовку?.....	27
Существуют ли обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки?	28
Чем отличается предупредительная забастовка от обычной?....	31
В каких случаях забастовка может быть признана незаконной?	31

Какую ответственность несут работники за участие в незаконной забастовке?	36
Чем может завершиться забастовка?	38
Какие существуют гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки?	39
Что такое локаут по российскому законодательству?	40
Существует ли ответственность за уклонение от участия в примирительных процедурах, за невыполнение соглашения, достигнутого в результате примирительной процедуры, а также за неисполнение либо отказ от исполнения решения трудового арбитража?	41
Каково ведение документации при разрешении коллективного трудоого спора?	42
Приложения	43
Литература	73