

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
по подготовке и проведению коллективных трудовых споров и забастовок

Подготовлено правовым отделом аппарата ФНПР

I. Общие положения

Статья 37 Конституции Российской Федерации признает право на коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

Согласно статье 15 Конституции РФ общепризнанные принципы и нормы международного права являются составной частью ее правовой системы. Комитет по свободе объединения Административного Совета МОТ установил, что «право на забастовку является одним из основных средств, с помощью которого трудящиеся и их организации могут защищать свои экономические и социальные интересы и содействовать их осуществлению». (Сборник решений, принятых Комитетом по свободе объединений Административного совета МОТ, и выработанных им принципов. МБТ, Женева, 1997, стр. 101).

Порядок проведения коллективных трудовых споров и забастовок в Российской Федерации регулируется статьями 398 – 418 Трудового кодекса Российской Федерации.

Право профсоюзов на организацию и проведение забастовок в соответствии с федеральным законом, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников, закреплено в статье 14 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

II. Действия профсоюза (объединения профсоюзов)

по подготовке и проведению коллективных трудовых споров и забастовок

- 2.1.** Коллективный трудовой спор и забастовку возглавляет соответствующий полномочный орган профсоюза (объединения профсоюзов), действиями которого могут быть:
- организационная, методическая, правовая помощь;
 - обеспечение первичных организаций, начавших коллективный трудовой спор, отраслевыми и региональными перечнями минимума необходимых работ (услуг) в период забастовки;
 - обобщение оперативных сведений о количестве коллективных трудовых споров, забастовок, а также отказов от работы, митингов, шествий, демонстраций, пикетирований;
 - проведение консультаций по спорным вопросам с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по оказанию государственных услуг в сфере урегулирования коллективных трудовых споров, другими органами исполнительной власти, с органами местного самоуправления и представителями работодателей;
 - обобщение материалов, доказывающих, что решение профсоюза (объединения профсоюзов) о проведении забастовки подтверждено собраниями, конференциями работников, проводящих забастовку.
- 2.2.** Профсоюз (объединение профсоюзов) выявляет основания для объявления коллективного трудового спора в масштабах отрасли или субъекта Российской Федерации и выясняет, будет ли оказана ей поддержка территориальными и первичными организациями при объявлении как предупредительной, так и основной забастовки.
- Основанием коллективного трудового спора являются неурегулированные разногласия с представителями работодателей по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения соглашений.
- 2.3.** В случае поддержки большинством территориальных организаций профсоюза полномочный орган профсоюза (объединения профсоюзов) выдвигает требования к представителям работодателей, уполномоченным на представительство работодателями или законодательством. Дата вручения требований представителям работодателей должна быть зафиксирована в журнале или других регистрационных формах учета входящей корреспонденции, либо в форме подписи непосредственно представителей работодателей на втором экземпляре требований, остающемся у представителя работников.
- 2.4.** Проводятся переговоры профсоюза (объединения профсоюзов) с представителями работодателей по выполнению требований (рекомендуется на основании судебной практики).
- 2.5.** В случае отказа от выполнения требований при переговорах, профсоюз (объединение профсоюзов) вручает их представителям работодателей в письменной форме и ожидает ответа. Если в установленный законом месячный срок представители работодателей отклонили часть или все требования профсоюза (объединения профсоюзов), то вместе с письменным отказом они направляют соответствующему профсоюзному органу предложения об образовании примирительной комиссии, ее количественном и персональном составе со своей стороны (от 2 до 5 человек).
- Если представители работодателей в установленный срок не сообщили своего решения профсоюзу (объединению профсоюзов) или отказывают в исполнении его требований полностью или частично, соответствующий полномочный профсоюзный орган направляет представителям работодателей предложение об образовании примирительной комиссии, ее количественном и персональном составе со стороны профсоюза (от 2 до 5 человек).
- 2.6.** Моментом начала коллективного трудового спора считается день письменного отклонения всех или части требований профсоюза (объединения профсоюзов), несообщение ответа профсоюзу (объединению профсоюзов) по истечении одного месяца, а также дата составления протокола разногласий.

- 2.7. На основании своих предложений профсоюз (объединения профсоюзов) и представители работодателей оформляют в течение 3 рабочих дней с момента начала коллективного трудового спора примирительную комиссию на равноправной основе протоколом совместного решения сторон. При этом профсоюз (объединения профсоюзов) и представители работодателей соответственно утверждают количественный и персональный состав в комиссию.
- Порядок создания и работы примирительной комиссии определяется постановлением Минтруда РФ от 14 августа 2002 г. № 57 «Об утверждении рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией» (см. Приложение № 1). Свои требования и разногласия при начале коллективного трудового спора профсоюз (объединения профсоюзов) доводит до территориальных организаций профсоюза.
- 2.8. Проводится заседание примирительной комиссии в течение 5 рабочих дней с момента утверждения ее состава. Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон, оформляется протоколом заседания примирительной комиссии. Примерная форма протокола предусмотрена в приложении № 1 к «Рекомендациям об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 14 августа 2002 г. № 57 (см. Приложение № 2).
- Если на заседании примирительной комиссии соглашение не достигнуто по всем или части вопросов, составляется протокол разногласий. Примерная форма его предусмотрена приложением № 2 к Рекомендациям, утвержденным Постановлением Минтруда РФ 14 августа 2002 г. № 57 (см. Приложение № 3). В протоколе следует отразить намерения одной из сторон (приглашение посредника или создание трудового арбитража).
- 2.9. **На 6 календарный день безрезультатного заседания примирительной комиссии (оформленного протоколом разногласий), соответствующий полномочный профсоюзный орган может объявить часовую предупредительную забастовку. О ней представители работодателей уведомляются не позднее, чем за три рабочих дня.**
- Поскольку предупредительную забастовку будут проводить работники организаций в различных субъектах Российской Федерации, профсоюзу (объединению профсоюзов) необходимо определить для первичных профсоюзных организаций общую дату внесения письменных требований руководителям организаций, установить основные этапы примирительных процедур (с участием посредника или без него) и определить общую дату проведения работниками предупредительной забастовки с обязательным подтверждением работниками предупредительной забастовки, объявленной профсоюзом (объединением профсоюзов). Чтобы обеспечить это требование закона, профсоюз (объединение профсоюзов) должен своевременно информировать территориальные организации профсоюза и первичные профсоюзные организации о своем решении с указанием разногласий и т.д. Необходимо обратить особое внимание первичных профсоюзных организаций на соблюдение требований законодательства при рассмотрении трудового спора и проведении предупредительной забастовки, в том числе по обеспечению минимума необходимых работ (услуг) в период забастовки и своевременному уведомлению о ней работодателя.
- 2.10. В случае, когда представители работодателей, уполномоченные работодателями или законодательством, уклоняются от создания и работы примирительной комиссии, либо когда примирительная комиссия оформила протокол разногласий, а также в случае, когда представители работодателей отказываются выполнить адресованные им требования участников предупредительной забастовки, стороны в течение 3 рабочих дней рассматривают вопрос о целесообразности приглашения посредника. При соглашении профсоюза (объединения профсоюзов) и представителей работодателя приглашается посредник. «Рекомендации об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника», утвержденные Постановлением Минтруда РФ от 14 августа 2002 года № 58 (см. Приложение № 4).
- Соглашение сторон об участии конкретного лица в качестве посредника и условиях его участия в разрешении коллективного трудового спора после предварительного соглашения с будущим посредником, руководителем организации, где он работает, должно быть оформлено протоколом заседания представителей сторон коллективного трудового спора, примерная форма которого предусмотрена в приложении № 1 к «Рекомендациям об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 14 августа 2002 г. № 58. (см. Приложение № 5).
- 2.11. В течение 7 дней со дня приглашения посредника организуется рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника. Его порядок определяется соглашением сторон с участием посредника. Вопросы организационного обеспечения рассмотрения спора на этом этапе решаются сторонами. Возможная компенсация затрат посреднику может осуществляться по соглашению сторон. Согласованное решение представителей сторон и посредника оформляется протоколом совместного заседания сторон с участием посредника. Примерная форма решения предусмотрена в приложении № 2 к Рекомендациям, утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 14 августа 2002 года, № 58 (см. Приложение № 6). В протоколе фиксируются конкретные договоренности и указывается, что спор считается урегулированным. Если соглашение достигнуто лишь по некоторым вопросам или совсем не достигнуто, составляется протокол разногласий совместного заседания представителей сторон с участием посредника. Примерная форма № 3 такого протокола приложена к Рекомендациям, утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 14 августа 2002 года, № 58 (см. Приложение № 7). В нем должны быть отражены дальнейшие намерения одной из сторон (например, создание трудового арбитража). Протокол разногласий подписывается представителями сторон и посредником.
- 2.12. При обсуждении сторонами вопроса о рассмотрении коллективного трудового спора трудовым

арбитражем следует иметь в виду, что трудовой арбитраж создается, если стороны заключили соглашение в письменной форме об обязательном выполнении его решений. По решению сторон и федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по оказанию государственных услуг в сфере урегулирования коллективных трудовых споров трудовой арбитраж может быть создан (не позднее 3 рабочих дней со дня окончания рассмотрения спора примирительной комиссией или посредником) в случаях:

- уклонения одной из сторон от участия в создании или работе примирительной комиссии;
- не достижения сторонами в течение трех рабочих дней согласованного решения по кандидатуре посредника;
- нежелания сторон рассматривать спор с участием посредника;
- оформления сторонами при участии посредника протокола разногласий;
- рассмотрения коллективного трудового спора между представителями работников и представителями работодателей, если в организациях запрещено или ограничено проведение забастовок.

Рекомендации об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже, утверждены Постановлением Минтруда РФ от 14 августа 2002 года, № 59 (см. Приложение № 8).

Решение о создании трудового арбитража, его состав, регламент работы оформляются протоколом совместного заседания представителей сторон и федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по оказанию государственных услуг в сфере урегулирования коллективных трудовых споров. Примерная форма протокола предусмотрена в приложении № 1 к «Рекомендациям об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже», утвержденным Постановлением Минтруда РФ 14 августа 2002 г. № 59 (см. Приложение № 9). Протокол подписывается представителями сторон и федерального органа исполнительной власти. Дата его подписания считается днем создания арбитража.

- 2.13.** Коллективный трудовой спор рассматривается в трудовом арбитраже. Процедура рассмотрения спора трудовым арбитражем (регламент его работы) определяется сторонами при его создании совместно с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по оказанию государственных услуг в сфере урегулирования коллективных трудовых споров. Регламентом могут быть установлены: продолжительность ежедневных заседаний, правила замены одного из арбитров в случае болезни и других непредвиденных обстоятельств; очередность объяснений лиц, представляющих стороны по существу спора, возможность и порядок отвода трудовых арбитров и т.д. Порядок рассмотрения 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.

Рекомендации трудового арбитража составляются в письменной форме с учетом всех обстоятельств дела, подписываются трудовыми арбитрами и передаются сторонам. Рекомендации трудового арбитража оформляются протоколом заседания. Примерная форма протокола предусмотрена приложением № 2 к Рекомендациям, утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 14 августа 2002 года, № 59 (см. Приложение № 10). В протоколе, подписываемом членами трудового арбитража, указываются присутствующие на заседании трудовые арбитры, представители сторон спора, перечень мер, необходимых для разрешения коллективного трудового спора. Трудовые арбитры обязаны сохранять государственную, служебную и иную, охраняемую законом тайну.

- 2.14.** Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора, либо представители работодателей уклоняются от примирительных процедур, не выполняют соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то представители работников вправе приступить к забастовке.

Примечание:

В целях сокращения периода коллективного трудового спора до объявления забастовки могут быть использованы положения ТК РФ, позволяющие исключение этапов спора с участием посредника и в трудовом арбитраже.

Забастовка объявляется полномочным органом профсоюза (объединения профсоюзов). В период проведения забастовки стороны обязаны продолжить разрешение спора путем проведения примирительных процедур.

- 2.15.** Поскольку решение об объявлении забастовки, принятое профсоюзом (объединением профсоюзов), должно утверждаться для каждой организации собранием (конференцией) работников данной организации, профсоюз (объединение профсоюзов) в течение 4 рабочих дней извещает территориальные (первичные) организации об объявлении им забастовки и сообщает необходимые данные для рассмотрения на собраниях (конференциях) работников организаций.

- 2.16.** О предстоящей забастовке профсоюз (объединение профсоюзов) уведомляет в письменной форме не позднее 10 календарных дней до ее начала представителей работодателей. В решении об объявлении забастовки профсоюз (объединение профсоюзов) указывает:

- перечень разногласий сторон, являющихся основанием для объявления и проведения забастовки;
- дату и время начала забастовки, ее предполагаемую продолжительность и предполагаемое количество участников;
- наименование органа, возглавляющего забастовку, состав представителей профсоюза (объединения профсоюзов), уполномоченных на участие в примирительных процедурах;
- предложения по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемому в организации в пери-

од забастовки.

В решении профсоюза (объединения профсоюзов) также предусматриваются начало и основные этапы коллективного спора в организациях, общая дата забастовки, а также обязанность первичных профсоюзных организаций провести собрания (конференции) работников организаций для рассмотрения вопроса об утверждении решения профсоюза (объединения профсоюзов) об объявлении забастовки и направлении территориальным организациям профсоюзов копий протоколов собраний.

- 2.17. Профсоюзы направляют территориальным организациям профсоюзов отраслевые перечни минимума необходимых работ (услуг), обеспечиваемых в период забастовок с разработанной профсоюзом методикой их применения (не имеющие юридической силы перечни используются как рекомендации).

Решения собраний работников об объявлении забастовок срочно обобщаются территориальными организациями профсоюзов и факсом направляются профсоюзам (объединениям профсоюзов).

III. Действия первичных профсоюзных организаций по подготовке и проведению коллективных трудовых споров и забастовок

- 3.1. Первичные профсоюзные организации выявляют основания для объявления коллективного трудового спора в организации.

Таковыми основаниями являются не урегулированные между работниками и работодателями разногласия:

- по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
- в связи с заключением, изменением и выполнением коллективных договоров, соглашений;
- по поводу отказа работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права, в организациях.

- 3.2. Если профсоюз (объединение профсоюзов) приступил к коллективному трудовому спору и намечает проведение предупредительной (основной) забастовки, первичная организация извещается об этом в порядке, определенном профсоюзом (объединением профсоюзов). По любому вопросу подготовки и проведения коллективного трудового спора и забастовки на предприятии первичная организация проводит консультации с профсоюзом (объединением профсоюзов) по подготовке и проведению предупредительной (основной) забастовки, а также с правовыми службами, техническими инспекциями труда профсоюзов.

Чтобы даты предупредительных и основных забастовок в организациях соответствовали дате, объявленной профсоюзом (объединением профсоюзов), необходимо одновременно внести требования представителям работодателей и проводить примирительные процедуры по единой схеме.

- 3.3. Профсоюзный и цеховые комитеты первичных профорганизаций проводят разъяснительную работу, опрос работников, сбор подписей в поддержку коллективного трудового спора (забастовки).

- 3.4. Если большинство работников поддерживает объявление и проведение предупредительной (основной) забастовки, профсоюзный комитет вступает в предварительные переговоры с работодателем по поводу урегулирования конфликта с выдвижением своих требований.

Требования, выдвинутые представительным органом к работодателю, утверждаются на соответствующем собрании (конференции) работников. Собрание считается правомочным, если на нем присутствует более половины работающих. Конференция считается правомочной, если присутствует не менее двух третей избранных делегатов.

Работодатель обязан предоставить профсоюзному комитету необходимое помещение для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований и не вправе препятствовать его проведению.

- 3.5. Требования профсоюзного комитета излагаются в письменной форме и направляются (передаются под расписку) работодателю (ст. 399 ТК РФ).

- 3.6. Работодатель обязан принять к рассмотрению направленные ему требования и сообщить в письменной форме в течение трех рабочих дней о принятом решении профсоюзному комитету организации (филиала, представительства) (ст.400 ТК РФ).

- 3.7. Согласно статье 398 ТК РФ моментом начала коллективного трудового спора являются:
- день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований профсоюзного комитета;
 - несообщение работодателем (его представителем) в установленный срок своего решения;
 - дата составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров.

О начале коллективного трудового спора информируется факсом (по телефону) территориальная организация профсоюза, которая сообщает сводные данные профсоюзу (объединению профсоюзов).

- 3.8. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом (ст. 401 ТК РФ). Она создается в срок до 3 рабочих дней с момента начала коллективного трудового спора. Примирительная комиссия формируется из представителей сторон спора на равноправной основе. Решение о создании комиссии оформляется соответствующим приказом (распоряжением) работодателя и решением профсоюзного комитета. Работодатель создает необходимые условия для работы примирительной комиссии. Спор рассматривается в срок до 5 рабочих дней с момента создания комиссии или в срок, согласованный сторонами и оформленный протоколом.

- 3.9. **Если примирительная комиссия не достигла соглашения в течение 5 календарных дней, работники могут объявить однократную 1-часовую предупредительную забастовку.**

Забастовка - временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей в целях разрешения коллективного трудового спора.

Примечание: Поскольку законодательство отводит для работы примирительной комиссии 5 рабочих дней, а предупредительную забастовку можно объявить через 5 календарных дней, то при необходимости проведения в целях ускорения забастовки целесообразно начать заседание комиссии в пятницу, что сокращает по времени процедуру подготовки к забастовке

- 3.10.** Решение об объявлении забастовки принимается собранием (конференцией) работников организации (филиала, представительства) по предложению профсоюзного комитета, ранее уполномоченного работниками на разрешение коллективного трудового спора.
- Если профсоюз (территориальное объединение организаций профсоюзов), в которые входит первичная организация, принял решение о проведении общероссийской предупредительной (основной) забастовки со своими требованиями, то собрание (конференция) работников утверждает это решение и включает дополнительный пункт в перечень разногласий по рекомендации профсоюза (объединения профсоюзов).
- Собрание (конференция) работников по вопросу проведения забастовки считается правомочным, если на нем присутствовало не менее 2/3 общего числа работников. В поддержку забастовки должны проголосовать не менее половины присутствующих. При невозможности проведения собрания (созыва конференции) работников профсоюзный комитет имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку забастовки.
- 3.11.** В решении об объявлении как предупредительной, так и основной забастовки указываются:
- перечень разногласий сторон коллективного трудового спора, являющихся основанием для объявления и проведения забастовки. В этот перечень включаются разногласия, против которых борется также и профсоюз (объединение профсоюзов);
 - дата и время начала забастовки, ее продолжительность и предполагаемое число участников;
 - наименование профсоюзного органа, возглавляющего забастовку, состав представителей работников, уполномоченных на участие в примирительных процедурах;
 - предложения по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемому в организации (филиале, представительстве) в период проведения забастовки.
- 3.12.** О предупредительной забастовке работодатель должен быть извещен профсоюзным комитетом письменно не позднее, чем за три рабочих дня.
- Профсоюзный комитет после собрания, поддержавшего забастовку, срочно информирует об этом факсом (по телефону) территориальную организацию профсоюза, с указанием сведений, установленных профсоюзом. В обязательном порядке направляется копия протокола собрания, конференции, поддержавших решение о предупредительной забастовке.
- 3.13.** Законодательство требует, чтобы во время как предупредительной, так и основной забастовки, возглавляющий ее орган обеспечил выполнение минимума необходимых работ (услуг).
- В соответствии с постановлением Правительства РФ № 901 от 17 декабря 2002 г. во исполнение статьи 412 ТК РФ федеральные министерства и ведомства, осуществляющие управление, координацию и регулирование отрасли экономики, обязаны в трехмесячный срок разработать и утвердить по согласованию с общероссийскими профсоюзами перечни минимума необходимых работ (услуг), обеспечиваемых в период забастовки.
- Эти перечни обязательны для исполнения, если они утверждены полномочным органом, зарегистрированы в Министерстве юстиции РФ и опубликованы в установленном порядке. Включение вида работ (услуг) в минимум должно быть мотивировано вероятностью причинения вреда здоровью или угрозой жизни граждан. В минимум не могут быть включены работы (услуги), не предусмотренные вступившими в юридическую силу перечнями.
- 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.
- В организации минимум необходимых работ определяется соглашением сторон коллективного трудового спора совместно с органом местного самоуправления. Целесообразно заранее провести подготовительную работу перед утверждением минимума, чтобы гарантировать выполнение этих работ в период забастовки. Кроме того, стороны обязаны принять меры по обеспечению в период забастовки общественного порядка, сохранности имущества, а также работы машин и оборудования, остановка которых представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей. Обращаем особое внимание первичных профсоюзных организаций, что минимум необходимых работ обеспечивается в организациях, филиалах, представительствах, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества.
- Обеспечению выполнения минимума работ следует уделить особое внимание, поскольку нарушение этого требования дает основание к признанию забастовки незаконной.
- 3.14.** Согласно статье 413 ТК РФ не допускаются и являются незаконными 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 формирований и организациях, 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, не-**

посредственно обслуживающих особо опасные виды производств или оборудования, на станциях скорой и неотложной медицинской помощи;

б) в организациях, 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 и безопасности государства, жизни и здоровью людей.**

При этом необходимо иметь в виду, что 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 прокуратуры.**

Как видно, законодательство, во-первых, увязывает ограничения по проведению забастовок с рядом органов и организаций, в условиях стихийных бедствий, чрезвычайных ситуаций, с угрозой обороне и безопасности страны и жизни и здоровью людей и, во-вторых, возлагает доказательство такой угрозы на работодателя.

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 не начавшуюся забастовку отложить на срок до 30 дней, а начавшуюся - приостановить на тот же срок.

В случае, имеющем 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.

В случаях, когда забастовка не может быть проведена, решение по коллективному трудовому спору в десятидневный срок принимает Правительство Российской Федерации.

В Постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 указано, что забастовка может быть признана незаконной, если в ходе судебного разбирательства будет установлено, что имелись ограничения для реализации права на забастовку, установленные федеральным законом (например, она проведена в нарушение части первой статьи 413 ТК РФ, предусматривающей случаи, когда забастовка не допускается), либо она была объявлена с нарушением сроков, процедур и требований, установленных Трудовым кодексом РФ, в частности не были проведены примирительные процедуры до объявления забастовки (статьи 401-404 ТК РФ); решение о проведении забастовки принято в отсутствие необходимого кворума (часть вторая статьи 410 ТК РФ); либо за это решение проголосовало менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции), или за его утверждение (при невозможности проведения собрания, созыва конференции) профсоюзный комитет собрал недостаточное количество подписей работников (часть четвертая статьи 410 ТК РФ); не был обеспечен минимум необходимых работ в организациях, филиалах, представительствах, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества (часть третья - восьмая статьи 412 ТК РФ); работодатель не был предупрежден в письменной форме не позднее, чем за три или десять календарных дней о начале предстоящей забастовки (часть седьмая статьи 410 ТК РФ).

3.15.

Если усилия примирительной комиссии и организация (проведение) предупредительной забастовки не урегулировали конфликта между сторонами, представители сторон принимают решение о целесообразности рассмотрения спора с привлечением посредника и при согласии сторон приглашают его. Приглашение посредника производится сторонами в течение 3 рабочих дней после составления примирительной комиссией протокола разногласий. Если в указанный срок стороны не выбрали подходящей кандидатуры, то они приступают к созданию трудового арбитража.

Рассмотрение спора с участием посредника осуществляется в срок до 7 рабочих дней со дня его приглашения (назначения) и завершается либо принятием сторонами согласованного решения, либо составлением протокола разногласий.

3.16.

Стороны приступают к созданию трудового арбитража:

- признав нецелесообразным рассмотрение спора с привлечением посредника;
- после оформления протокола разногласий при участии посредника;
- если стороны не достигли соглашения о посреднике в установленный срок.

Трудовой арбитраж создается в случае, если стороны этого спора заключили соглашение в письменной форме об обязательном выполнении его решений.

Трудовой арбитраж создается сторонами и представителем федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по оказанию государственных услуг в сфере урегулирования коллективных трудовых споров, в срок не позднее трех рабочих дней со дня окончания рассмотрения спора примирительной комиссией или посредником. Создание трудового арбитража, его состав, регламент, полномочия оформляются соответствующим решением работодателя, профсоюзного комитета и представителя федерального органа, оказывающего услуги в сфере коллективных споров

Срок рассмотрения спора в трудовом арбитраже до 5 дней со дня его создания.

3.17.

В случае уклонения работодателя от создания трудового арбитража, а также в случае отказа от выполнения его рекомендаций работники могут с соблюдением установленных законодательством

требований приступить к проведению забастовки.

В организациях, где законом запрещено или ограничено проведение забастовок, создание трудового арбитража обязательно.

О начале забастовки работодатель должен быть предупрежден за 10 календарных дней (а не за 3 при предупредительной забастовке).

Забастовку возглавляет профсоюзный комитет.

Он имеет право:

- созывать собрания (конференции) работников;
- получать от работодателя информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников;
- привлекать специалистов для подготовки заключений по спорным вопросам;
- приостановить забастовку.

Для возобновления забастовки не требуется повторного рассмотрения спора примирительной комиссией или в трудовом арбитраже. Работодатель и федеральный орган, оказывающий услуги в сфере коллективных трудовых споров должны быть предупреждены о возобновлении забастовки не позднее, чем за три рабочих дня.

Работники, приступившие к проведению забастовки или не прекратившие ее на следующий 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. Профсоюзный орган, объявивший и не прекративший забастовку после признания ее незаконной, обязан возместить убытки, причиненные работодателю незаконной забастовкой, за счет своих средств в размере, определенном судом.

IV. Другие законные возможности защиты прав и интересов работников путем приостановки работы

4.1.

Согласно статье 142 ТК РФ в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В соответствии с пунктом 57 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 **приостановление работы (ст. 142 ТК РФ) допускается не только в случае, когда задержка выплаты заработной платы произошла по вине работодателя, но и при отсутствии таковой. В период приостановки работник вправе не выходить на работу до выплаты задержанной ему суммы.**

Согласно ст. 219 – 220 ТК РФ каждый работник имеет право на:

- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

В случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с ч. 1 ст. 157 ТК РФ.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

Согласно статье 379 ТК РФ в целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ, иными законами и другими нормативными правовыми актами.

V. Об этапах подготовки и проведения коллективного трудового спора и забастовки, объявленной профсоюзом (объединением профсоюзов)

- | | |
|---|---------------------------------------|
| 5.1 Профсоюз (объединение профсоюзов) выдвигает требования к представителям работодателей, уполномоченным на представительство работодателями или законодательством (ст. 399 ТК РФ). | <i>1 рабочий день</i> |
| 5.2. Организация переговоров профсоюза (объединения профсоюзов) с представителями работодателей по выполнению требований (рекомендуется на основании судебной практики). | <i>3 рабочих дня (ориентировочно)</i> |
| 5.3. В случае отказа от выполнения требований при переговорах, профсоюз (объединение профсоюзов) вручает их в письменной форме представителям работо- | <i>один месяц</i> |

дателей и ожидает ответа (ст. 400 ТК РФ).

Моментом начала коллективного трудового спора считается день письменного отклонения всех или части требований профсоюза (объединения профсоюзов), несообщение ответа профсоюзу по истечении одного месяца, а также дата составления протокола разногласий (ст. 398, 400 ТК РФ).

5.4. На основании своих предложений профсоюз (объединение профсоюзов) и представители работодателей оформляют примирительную комиссию на равноправной основе протоколом совместного решения. При этом профсоюз (объединение профсоюзов) и представители работодателей соответственно утверждают количественный и персональный состав в комиссию (ст. 402, 408, 416, 418 ТК РФ).

5.5. Проводится заседание примирительной комиссии (ст. 402, 408, 416, 418 ТК РФ).

5.6. Если на заседании примирительной комиссии соглашение не достигнуто по всем или части вопросов, составляется протокол разногласий. После его оформления полномочный орган профсоюза (объединения профсоюзов) в установленный законом срок принимает решение об объявлении **общероссийской предупредительной забастовки**, определив в общую схему примирительных процедур, единую дату начала коллективного трудового спора, предупредительной и основной забастовки в организациях (ст. 410 ТК РФ).

5.7. Профсоюз (объединение профсоюзов) вручает представителям работодателей под расписку письменное уведомление об объявлении **общероссийской предупредительной забастовки** (ст. 410 ТК РФ).

5.8. Профсоюз уведомляет территориальные организации об объявлении **общероссийской предупредительной забастовки**, содержании разногласий, необходимости подтверждения его решения собраниями (конференциями) работников организаций и направляет территориальным организациям общую схему примирительных процедур, единую дату начала коллективного трудового спора, предупредительной и основной забастовки в организациях (ст. 410 ТК РФ).

Примечания:

1. Вся подготовительная работа профсоюза (объединения профсоюзов) к проведению **общероссийской предупредительной забастовки** составляет около **55 календарных дней**.

2. Чтобы дата проведения объявленной профсоюзом (объединением профсоюзов) предупредительной забастовки совпала с датой проведения предупредительных забастовок в организациях, первичные профсоюзные организации должны выдвинуть требования к работодателям через 22 календарных дня (ориентировочно) после выдвижения требований профсоюзом (объединением профсоюзов) к представителям работодателей.

5.9. Проведение общероссийской предупредительной забастовки и переговоры с представителями работодателей по ее результатам (ст. 410 ТК РФ).

5.10. В случае, когда представители работодателей, уполномоченные работодателями или законодательством, уклоняются от создания и работы примирительной комиссии, либо когда примирительная комиссия оформила протокол разногласий, а также в случае, когда представители работодателей отказываются выполнить адресованные им требования органа, объявившего предупредительную забастовку, стороны рассматривают вопрос о целесообразности приглашения посредника. При соглашении профсоюза (объединения профсоюзов) и представителей работодателей приглашается посредник (ст. 403, 408, 416, 418 ТК РФ).

5.11. Организуется рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника, его порядок определяется соглашением сторон с участием посредника (ст. 403, 408, 416, 418 ТК РФ).

5.12. При обсуждении сторонами вопроса о рассмотрении коллективного трудового спора трудовым арбитражем следует иметь в виду, что трудовой арбитраж создается, если стороны заключили соглашение в письменной форме об обязательном выполнении его решений. По решению сторон трудовой арбитраж может быть создан в случаях:

- уклонения одной из сторон от участия в создании или работе примирительной комиссии;
- не достижения сторонами в течение трех рабочих дней согласованного решения по кандидатуре посредника;
- нежелания сторон рассматривать спор с участием посредника;
- оформления сторонами при участии посредника протокола разногласий;
- рассмотрения коллективного трудового спора между представителями работников и представителями работодателей, если в организациях запрещено или ограничено проведение забастовок (ст. 404, 408, 416, 418 ТК РФ).

Трудовой арбитраж создается сторонами коллективного трудового спора и федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по оказа-

3 рабочих дня с момента начала коллективного трудового спора

5 рабочих дней с момента утверждения сторонами состава примирительной комиссии

на 6 календарный день после безрезультатного заседания примирительной комиссии

Не позднее, чем за 3 рабочих дня до начала забастовки

4 рабочих дня (ориентировочно)

3 рабочих дня (ориентировочно)

3 рабочих дня после составления примирительной комиссией протокола разногласий

7 рабочих дней со дня приглашения посредника

не позднее 3 рабочих дней со дня окончания рассмотрения спора примирительной комиссией или посредником

нию государственных услуг в сферу урегулирования коллективных трудовых споров. Создание трудового арбитража, его состав, регламент, полномочия оформляются протоколом совместного заседания сторон и указанного выше федерального органа исполнительной власти.

5.13. Коллективный трудовой спор рассматривается в трудовом арбитраже (ст. 404, 408, 418 ТК РФ).

*до 5 рабочих дней со дня создания трудового арбитража
1 рабочий день (ориентировочно)*

5.14. Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора, либо представители работодателей уклоняются от примирительных процедур, не выполняют соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то представители работников вправе приступить к забастовке. **Забастовка объявляется полномочным органом профсоюза (объединения профсоюзов)** (ст. 406 - 418 ТК РФ).

4 рабочих дня (ориентировочно)

5.15. Решение об объявлении забастовки, принятое профсоюзом (объединением профсоюзов), утверждается для каждой организации собранием (конференцией) работников данной организации. Профсоюз извещает территориальные организации об объявлении им забастовки и сообщает необходимые данные для рассмотрения на собраниях (конференциях) работников организаций (ст. 410 ТК РФ).

5.16. О начале предстоящей забастовки профсоюз (объединение профсоюзов) уведомляет в письменной форме представителей работодателей (ст. 406 – 418 ТК РФ).

не позднее, чем за 10 календарных дней до начала забастовки

Примечание:

Аналогичные этапы подготовки и проведения коллективного трудового спора и забастовки проходит **территориальное объединение организаций профсоюзов.**

Правовой отдел Аппарата ФНПР

**Приложение № 1
к Методическим рекомендациям
по подготовке и проведению
коллективных трудовых споров и забастовок**

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ
от 14 августа 2002 г. N 57**

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ РЕКОМЕНДАЦИЙ
ОБ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ ПО РАССМОТРЕНИЮ КОЛЛЕКТИВНОГО
ТРУДОВОГО СПОРА ПРИМИРИТЕЛЬНОЙ КОМИССИЕЙ**

В связи с приведением нормативных правовых актов в соответствие с Трудовым кодексом Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ч. I, ст. 3) Министерство труда и социального развития Российской Федерации постановляет:

1. Утвердить Рекомендации об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией согласно приложению.

2. Признать утратившим силу Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 12 марта 1997 г. N 11 "Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией".

Министр
труда и социального развития
Российской Федерации
А.ПОЧИНОК

Приложение
к Постановлению
Минтруда России
от 14 августа 2002 г. N 57

**РЕКОМЕНДАЦИИ
ОБ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ ПО РАССМОТРЕНИЮ КОЛЛЕКТИВНОГО
ТРУДОВОГО СПОРА ПРИМИРИТЕЛЬНОЙ КОМИССИЕЙ**

1. Примирительная комиссия представляет собой временно действующий орган по рассмотрению коллективного трудового спора.

2. Примирительная комиссия рассматривает коллективные трудовые споры по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права, в организациях.

3. Примирительная комиссия в своей деятельности по урегулированию коллективных трудовых споров руководствуется Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе по вопросам регулирования социально - трудовых отношений и урегулирования коллективных трудовых споров, настоящими Рекомендациями.

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

5. Примирительная комиссия создается сторонами коллективного трудового спора (далее - стороны) в срок до трех рабочих дней с момента начала коллективного трудового спора. Решение о создании примирительной комиссии оформляется приказом (распоряжением) работодателя и решением представителя работников организации.

Стороны коллективного трудового спора не вправе уклоняться от создания примирительной комиссии и участия в ее работе.

Формирование примирительной комиссии возможно в организации, на уровне отрасли, субъекта Российской Федерации и т.д.

6. Моментом начала коллективного трудового спора считается:

на уровне организации - день письменного сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщение работодателем (его представителем) по истечении трех рабочих дней со дня получения требований работников своего решения, а также дата составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора;

на уровне выше организации - день письменного сообщения решения представителей работодателей (объединений работодателей) об отклонении всех или части требований профессиональных союзов (их объединений) или несообщение представителями работодателей (объединений работодателей) по истечении одного месяца со дня получения требований от профессиональных союзов (их объединений) своего решения, а также дата составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению соглашения.

7. Порядок выдвижения требований работников регламентируется статьей 399 Трудового кодекса Российской Федерации.

8. Дата вручения требований работодателю (представителям работодателей) должна быть зафиксирована в журнале или других регистрационных формах учета входящей корреспонденции либо в форме подписи непосредственно работодателя или его уполномоченного представителя на втором экземпляре требований, остающемся у представителя работников.

9. Работодатель обязан принять к рассмотрению направленные ему требования работников и сообщить о принятом решении представительному органу работников организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения) в письменной форме в течение трех рабочих дней со дня получения требования работников.

Если работодатель в установленный срок не сообщил своего решения представительному органу работников, то представителю работников следует направить руководителю организации предложение об образовании примирительной комиссии, ее количественном и персональном составе со стороны работников.

Если работодатель отклонил требования работников, одновременно с письменным уведомлением об этом он направляет представительному органу работников предложение об образовании примирительной комиссии, ее количественном и персональном составе со стороны работодателя.

10. Представители работодателей (объединений работодателей) обязаны принять к рассмотрению направленные им требования профессиональных союзов (их объединений) и сообщить им о принятом решении в течение одного месяца со дня получения указанных требований.

Если представители работодателей (объединений работодателей) в установленный срок не сообщают своего решения профессиональным союзам (их объединениям), то профессиональным союзам (их объединениям) следует направить представителям работодателей (объединений работодателей) предложение об образовании примирительной комиссии, ее количественном и персональном составе со стороны профессиональных союзов (их объединений).

Если представители работодателей (объединений работодателей) отклонили требования профессиональных союзов (их объединений), одновременно с письменным уведомлением об этом они направляют представительному органу работников предложение об образовании примирительной комиссии, ее количественном и персональном составе со стороны работодателей (объединений работодателей).

11. Интересы работников организации при рассмотрении коллективных трудовых споров между работниками организации и работодателем представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками.

12. Интересы работников при разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений представляют соответствующие профсоюзы, их территориальные организации, объединения профессиональных союзов и объединения территориальных организаций профессиональных союзов.

13. Представителем работодателя при рассмотрении коллективных трудовых споров между работниками организации и работодателем являются руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии с законодательством Российской Федерации, учредительными документами организации и локальными нормативными актами.

14. Интересы работодателей при разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений представляют соответствующие объединения работодателей.

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

В зависимости от масштаба коллективного трудового спора и сложности выдвигаемых требований в

состав примирительной комиссии могут входить от 2 до 5 представителей от каждой стороны, знающих проблему и владеющих искусством ведения переговоров.

16. Решение сторон об образовании примирительной комиссии после согласования ее количественного состава оформляется соответствующим приказом (распоряжением) работодателя и решением представителя работников либо протоколом совместного решения сторон.

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

18. Регламент работы примирительной комиссии устанавливается самой комиссией.

В ходе рассмотрения коллективного трудового спора стороны предоставляют членам примирительной комиссии материалы и документы, необходимые для обсуждения всех возможных вариантов разрешения коллективного трудового спора.

Заседания примирительной комиссии, как правило, проводятся в рабочее время.

19. Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон, оформляется протоколом заседания примирительной комиссии по рассмотрению коллективного трудового спора с участием представителей сторон, примерная форма которого предусмотрена приложением N 1 к настоящим Рекомендациям, и подписывается представителями сторон и членами примирительной комиссии.

В протоколе, который для сторон коллективного трудового спора имеет обязательную силу, фиксируются конкретные договоренности и указывается, что спор считается урегулированным.

Если при рассмотрении коллективного трудового спора примирительной комиссией соглашение достигнуто лишь по некоторым вопросам или не достигнуто вовсе, составляется протокол разногласий совместного заседания примирительной комиссии и представителей сторон, примерная форма которого предусмотрена приложением N 2 к настоящим Рекомендациям, в котором должны быть отражены дальнейшие намерения одной из сторон (например, приглашение посредника или создание трудового арбитража).

20. Представители сторон вправе в любое время обратиться в Службу по урегулированию коллективных трудовых споров для уведомительной регистрации спора. Это право может быть использовано, когда одна из сторон коллективного трудового спора нуждается в методической помощи, разъяснении действующего законодательства или имеет сомнения по поводу полномочности другой стороны.

21. Полномочия сторон могут быть закреплены: в уставе или локальном правовом акте организации, уставе объединений работодателей, уставе профсоюза, положении о первичной профсоюзной организации или решении (протоколе) общего собрания (конференции) работников, уполномочивших представителя работников на участие от их лица в процедурах по урегулированию коллективного трудового спора.

22. Работодатель должен создать необходимые условия для работы примирительной комиссии: помещение для заседаний комиссии, оборудованное соответствующим образом (отопление, освещение, средства связи и оргтехника); информационное обеспечение, необходимое для рассмотрения выдвинутых работниками требований; гарантии членам примирительной комиссии не ниже предусмотренных законодательством Российской Федерации.

23. Члены примирительной комиссии 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.

Отдельные работники могут неоднократно привлекаться к рассмотрению коллективных трудовых споров в составе примирительных комиссий. При этом общая продолжительность их участия в разрешении коллективных трудовых споров не должна превышать трех месяцев в году.

Положения настоящего пункта не распространяются на работников, для которых участие в рассмотрении коллективных трудовых споров в составе примирительных комиссий входит в их должностные обязанности.

24. Члены примирительной комиссии имеют право:

запрашивать и получать от сторон необходимые документы и сведения по существу коллективного трудового спора;

в период рассмотрения коллективного трудового спора при необходимости проводить совместные или отдельные заседания сторон;

предлагать собственные возможные варианты разрешения конфликта;

подписывать решения, принятые сторонами спора при их участии.

25. Члены примирительной комиссии обязаны сохранять государственную, служебную, коммерческую и иную, охраняемую законом тайну, при осуществлении своих функций во время участия в примирительных процедурах.

26. Памятка члену примирительной комиссии по рассмотрению коллективного трудового спора дана в приложении N 3 к настоящим Рекомендациям.

Приложение № 4
к Методическим рекомендациям
по подготовке и проведению
коллективных трудовых споров и забастовок

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ
от 14 августа 2002 г. N 58

ОБ УТВЕРЖДЕНИИ РЕКОМЕНДАЦИЙ
ОБ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ ПО РАССМОТРЕНИЮ КОЛЛЕКТИВНОГО
ТРУДОВОГО СПОРА С УЧАСТИЕМ ПОСРЕДНИКА

В связи с приведением нормативных правовых актов в соответствие с Трудовым кодексом Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ч. I, ст. 3) Министерство труда и социального развития Российской Федерации постановляет:

1. Утвердить Рекомендации об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника согласно приложению.

2. Признать утратившим силу Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 27 марта 1997 г. N 16 "Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника".

Министр
труда и социального развития
Российской Федерации
А.ПОЧИНОК

Приложение
к Постановлению
Минтруда России
от 14 августа 2002 г. N 58

РЕКОМЕНДАЦИИ
ОБ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ ПО РАССМОТРЕНИЮ КОЛЛЕКТИВНОГО
ТРУДОВОГО СПОРА С УЧАСТИЕМ ПОСРЕДНИКА

1. Посредник в своей деятельности по урегулированию коллективных трудовых споров руководствуется Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе по вопросам регулирования социально - трудовых отношений и урегулирования коллективных трудовых споров, настоящими Рекомендациями.

2. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника является одним из этапов примирительных процедур.

3. Основная цель привлечения посредника - разрешение сторонами коллективного трудового спора (далее - стороны) 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.

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

5. Посредник для рассмотрения коллективного трудового спора приглашается по согласованию сторон в течение трех рабочих дней после составления примирительной комиссией протокола разногласий.

6. Посредником может быть любой независимый специалист, приглашаемый как сторонами, так и по рекомендации Службы по урегулированию коллективных трудовых споров (далее - Служба).

7. Служба в целях обеспечения оперативного подбора квалифицированных посредников ежегодно составляет списки лиц, предлагаемых к привлечению в качестве посредников при рассмотрении коллективных трудовых споров. Списки составляются с учетом предложений представителей работников и работодателей после согласования с лицами, предлагаемыми в качестве посредников. Они должны содержать о них следующие сведения: фамилию, имя, отчество, год рождения, образование, место работы, специальность, занимаемую должность и другие сведения, отражающие практический опыт работы в области социально - трудовых отношений и урегулирования трудовых споров.

8. Соглашение сторон об участии конкретного лица в качестве посредника и условиях его участия в разрешении коллективного трудового спора после предварительного соглашения с будущим посредником, руководителем организации, где он работает, должно быть оформлено протоколом заседания представителей сторон коллективного трудового спора, примерная форма которого предусмотрена приложением N 1 к

настоящим Рекомендациям.

Возможная компенсация затрат лицу, привлекаемому к рассмотрению коллективного трудового спора в качестве посредника, может осуществляться по соглашению сторон.

Общая продолжительность участия посредника в разрешении коллективных трудовых споров не может быть более трех месяцев в году.

Это положение не распространяется на работников, для которых участие в рассмотрении коллективных трудовых споров входит в их должностные обязанности, и на лиц, не имеющих постоянного места работы.

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

Вопросы организационного обеспечения рассмотрения коллективного трудового спора решаются сторонами.

10. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется в срок до семи рабочих дней со дня приглашения посредника.

В случае необходимости сроки, предусмотренные для проведения примирительных процедур с участием посредника, могут быть продлены по согласованию сторон.

11. Согласованное решение представителей сторон и посредника оформляется протоколом совместного заседания представителей сторон коллективного трудового спора и посредника, примерная форма которого предусмотрена приложением N 2 к настоящим Рекомендациям, и подписывается представителями сторон и посредником. В протоколе фиксируются конкретные договоренности и указывается, что спор считается урегулированным.

Если соглашение достигнуто лишь по некоторым вопросам или не достигнуто вовсе, составляется протокол разногласий совместного заседания представителей сторон коллективного трудового спора и посредника, примерная форма которого предусмотрена приложением N 3 к настоящим Рекомендациям, в котором должны быть отражены дальнейшие намерения одной из сторон (например, создание трудового арбитража). Протокол разногласий подписывается представителями сторон и посредником.

12. Посредник имеет право:

запрашивать и получать от сторон необходимые документы и сведения, касающиеся данного коллективного трудового спора;

в процессе рассмотрения коллективного трудового спора по необходимости проводить совместные и отдельные заседания представителей сторон;

предлагать возможные варианты разрешения коллективного трудового спора;

подписывать решения, принятые сторонами при его участии.

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

14. Памятка лицам, привлекаемым в качестве посредника к участию в рассмотрении коллективных трудовых споров, дана в приложении N 4 к настоящим Рекомендациям.

Приложение № 8
к Методическим рекомендациям
по подготовке и проведению
коллективных трудовых споров и забастовок

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ
от 14 августа 2002 г. N 59

ОБ УТВЕРЖДЕНИИ РЕКОМЕНДАЦИЙ
ОБ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ ПО РАССМОТРЕНИЮ КОЛЛЕКТИВНОГО
ТРУДОВОГО СПОРА В ТРУДОВОМ АРБИТРАЖЕ

В связи с приведением нормативных правовых актов в соответствие с Трудовым кодексом Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ч. I, ст. 3) Министерство труда и социального развития Российской Федерации постановляет:

1. Утвердить Рекомендации об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже согласно приложению.

2. Признать утратившим силу Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 27 марта 1997 г. N 17 "Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже".

Министр
труда и социального развития
Российской Федерации
А.ПОЧИНОК

Приложение
к Постановлению Минтруда России от 14 августа 2002 г. N 59

РЕКОМЕНДАЦИИ
ОБ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ ПО РАССМОТРЕНИЮ КОЛЛЕКТИВНОГО
ТРУДОВОГО СПОРА В ТРУДОВОМ АРБИТРАЖЕ

1. Трудовые арбитры в своей деятельности по урегулированию коллективных трудовых споров руководствуются Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе по вопросам регулирования социально - трудовых отношений и урегулирования коллективных трудовых споров, настоящими Рекомендациями.

2. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже является одним из этапов примирительных процедур. Трудовой арбитраж представляет собой временно действующий орган, который создается в случае, если стороны коллективного трудового спора (далее - стороны) заключили соглашение в письменной форме об обязательном выполнении его решений.

3. При рассмотрении коллективного трудового спора трудовой арбитраж создается в случаях:
уклонения одной из сторон коллективного трудового спора от участия в создании или работе примирительной комиссии;

недостижения сторонами согласованного решения относительно кандидатуры посредника в течение трех рабочих дней;

рассмотрения коллективного трудового спора между работниками и работодателями организаций, в которых законодательством Российской Федерации запрещено или ограничено проведение забастовок;

недостижения согласия при рассмотрении коллективного трудового спора примирительной комиссией, если стороны в качестве следующей примирительной процедуры выбрали рассмотрение спора в трудовом арбитраже.

4. Трудовой арбитраж создается сторонами коллективного трудового спора и Службой по урегулированию коллективных трудовых споров (далее - Служба) в срок не позднее трех рабочих дней со дня окончания рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией или посредником.

5. Если работодатель (представитель работодателя) уклоняется от создания примирительной комиссии или участия в ее работе, представители работников могут обратиться в Службу по вопросам формирования трудового арбитража.

6. Если представители работников уклоняются от создания примирительной комиссии или участия в ее работе, представитель работодателя может обратиться в Службу по вопросам формирования трудового арбитража.

7. Служба в целях обеспечения оперативного подбора квалифицированных трудовых арбитров ежегодно составляет списки лиц, рекомендуемых к привлечению в качестве трудовых арбитров при рассмотрении коллективных трудовых споров. Списки составляются с учетом предложений представителей работников и работодателей по согласованию с лицами, рекомендуемыми в качестве трудовых арбитров. Они должны

содержать следующие сведения: фамилию, имя, отчество, год рождения, образование, место работы, специальность, занимаемую должность, другие сведения, отражающие практический опыт работы в области социально - трудовых отношений и урегулирования трудовых споров. Списки пересматриваются ежегодно. В них могут быть включены руководители, специалисты (экономисты, юристы и т.п.) организаций, научные работники, представители органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, работники Службы, специалисты по труду органов местного самоуправления, представители профсоюзных органов.

В состав трудового арбитража не могут входить представители работников и работодателей, участвующих в коллективном трудовом споре, подлежащем рассмотрению.

8. Возможная компенсация затрат лицам, привлекаемым к рассмотрению коллективного трудового спора в качестве трудовых арбитров, может осуществляться по соглашению сторон коллективного трудового спора.

9. Конкретные лица могут неоднократно привлекаться к рассмотрению коллективных трудовых споров в составе трудовых арбитражей. При этом общая продолжительность их участия в разрешении коллективных трудовых споров не может быть более трех месяцев в году.

Это положение не распространяется на работников, для которых участие в рассмотрении коллективных трудовых споров в составе трудовых арбитражей входит в их должностные обязанности, и на лиц, не имеющих постоянного места работы.

10. Решение о создании трудового арбитража, его состав, регламент работы оформляются протоколом совместного заседания представителей сторон и Службы, примерная форма которого предусмотрена приложением N 1 к настоящим Рекомендациям. Протокол подписывается представителями сторон и Службы. Дата его подписания считается днем создания трудового арбитража.

В протоколе следует отразить условия участия трудовых арбитров в рассмотрении коллективного трудового спора, согласовав их непосредственно с трудовыми арбитрами, руководителями организаций, где они работают, и Службой.

11. Коллективный трудовой спор рассматривается в трудовом арбитраже в срок до пяти рабочих дней со дня создания трудового арбитража.

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

12. Процедура рассмотрения коллективного трудового спора трудовым арбитражем (регламент его работы) определяется сторонами и Службой при создании трудового арбитража. Регламентом могут быть установлены: продолжительность ежедневных заседаний; правила замены одного из трудовых арбитров в случае болезни и других непредвиденных обстоятельств; очередность объяснений лиц, представляющих стороны по существу спора; возможность и порядок отвода трудовых арбитров и т.д.

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.

14. Рекомендации трудового арбитража составляются в письменной форме с учетом всех обстоятельств дела в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, подписываются трудовыми арбитрами и передаются сторонам.

Рекомендации трудового арбитража оформляются протоколом заседания трудового арбитража, примерная форма которого предусмотрена приложением N 2 к настоящим Рекомендациям. В протоколе, подписываемом членами трудового арбитража, указываются присутствующие на заседании трудовые арбитры, представители сторон спора, перечень мер, необходимых для разрешения коллективного трудового спора.

15. Для реализации возложенных на него задач трудовой арбитраж наделяется соответствующими полномочиями.

Трудовые арбитры имеют право:

- 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 рассматриваемого коллективного трудового спора;
- требовать от представителей сторон доведения решений трудового арбитража до сведения трудового коллектива;
- предлагать возможные варианты разрешения коллективного трудового спора;
- информировать в случае необходимости соответствующие органы исполнительной власти и органы местного самоуправления о возможных социальных последствиях коллективного трудового спора.

16. Трудовые арбитры обязаны сохранять государственную, служебную, коммерческую и иную, охраняемую законом тайну при осуществлении своих функций во время участия в примирительных процедурах.

Памятка лицам, привлекаемым в качестве трудовых арбитров к участию в рассмотрении коллективных трудовых споров в составе трудового арбитража, дана в приложении N 3 к настоящим Рекомендациям.

17. Организация подготовки трудовых арбитров, специализирующихся в разрешении коллективных трудовых споров, проверка их квалификации, выдача документов, удостоверяющих их статус, и утверждение списков трудовых арбитров относится к компетенции Службы.

**Приложение № 9
к Методическим рекомендациям
по подготовке и проведению
коллективных трудовых споров и забастовок**

Приложение N 1
к Рекомендациям об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора
в трудовом арбитраже, утвержденным Постановлением Минтруда России от 14 августа 2002 г. N 59

ПРОТОКОЛ
заседания представителей
(наименование сторон коллективного трудового спора)
и
(наименование органа, выполняющего функции Службы
по урегулированию коллективных трудовых споров)
от " __ " _____ 200_ г. N ____
(место заседания)

Присутствовали:

Представители Службы по урегулированию коллективных трудовых споров
(инициалы, фамилия, должность)

Представители работников, уполномоченные на участие в примирительных процедурах по урегулированию коллективного трудового спора решением общего собрания (конференции) работников (наименование организации)

от " __ " _____ 200_ г.

(Протокол общего собрания (конференции) работников прилагается)
(инициалы, фамилия, должность)

Представители работодателя

(инициалы, фамилия, должность)

Слушали:

О создании трудового арбитража для рассмотрения коллективного трудового спора между работниками

(наименование организации)

и работодателем

(наименование организации)

Постановили:

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

- 1). (инициалы, фамилия, место работы, должность)
- 2). (инициалы, фамилия, место работы, должность)
- 3). (инициалы, фамилия, место работы, должность)

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

(работодателя, работников или др.)

2. Установить регламент работы трудового арбитража в соответствии с приложением к настоящему протоколу.

Представители работников

(подпись) (расшифровка подписи)

Представители работодателя

(подпись) (расшифровка подписи)

Представители Службы по урегулированию коллективных трудовых споров

(подпись) (расшифровка подписи)

**Приложение № 10
к Методическим рекомендациям
по подготовке и проведению
коллективных трудовых споров и забастовок**

Приложение N 2
к Рекомендациям об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора
в трудовом арбитраже, утвержденным Постановлением Минтруда России от 14 августа 2002 г. N 59

ПРОТОКОЛ

заседания трудового арбитража по рассмотрению коллективного
трудового спора между работниками
(наименование организации)
и работодателем
(наименование организации)
от "___" _____ 200_ г. N ___
(место заседания)

Присутствовали:

Члены трудового арбитража

(инициалы, фамилия, должность)

Представители работников, уполномоченные на участие в примирительных процедурах по урегулированию
коллективного трудового спора решением общего собрания (конференции) работников
(наименование организации)

от "___" _____ 200_ г.

(Протокол общего собрания (конференции) работников прилагается)

Представители работодателя

(инициалы, фамилия, должность)

Слушали:

О результатах рассмотрения коллективного трудового спора между работниками

(наименование организации)

и работодателем

(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. Рекомендации трудового арбитража передать представителям работников

(наименование организации)

и работодателей

(наименование организации)

Члены трудового арбитража

(подпись) (расшифровка подписи)