|  |  |
| --- | --- |
|  | **Правительство Саратовской области****Министерство занятости, труда и миграции Саратовской области****РЕКОМЕНДАЦИИ****ПО РАССМОТРЕНИЮ И УРЕГУЛИРОВАНИЮ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ****Саратов****2009 год** |

**Основные понятия, связанные с коллективным трудовым спором (КТС).**

**Коллективный трудовой спор** - неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями), по вопросам установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений по вопросам социально-трудовых отношений между работниками и работодателя. А также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права, в организации (правила внутреннего трудового распорядка, график отпусков, график сменности, Положение об оплате труда).

**Стороны коллективного трудового спора:** работники (их представители), работодатели (их представители).

а) со стороны работников: члены первичной профсоюзной организации (когда спор возникает на уровне организации, ее филиала, представительства) или иные представители работников, уполномоченные решением общего собрания (конференции) в случаях, когда работники не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена представлять интересы всех работников;

б) со стороны работодателя: руководитель организации или лица, уполномоченные руководителем в соответствии с законодательством Российской Федерации на основании приказа, Устава организации, Положения о структурном подразделении, доверенности.

**День начала коллективного трудового спора** - день сообщения работодателем (его представителем) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщение работодателем (его представителем) в течение 3 рабочих дней со дня получения указанных требований, своего решенияработникам.

**Примирительные процедуры** - рассмотрение коллективного трудового спора с целью его разрешения примирительной комиссией, с участием посредника и (или) трудовым арбитражем.

**Примирительная комиссия** - временно действующий орган, формируемый на равноправной основе из представителей сторон коллективного трудового спора с целью его урегулирования.

**Посредник** - лицо, приглашенное по соглашению сторон для оказания помощи в урегулировании коллективного трудового спора.

**Трудовой арбитраж** - временно действующий орган по рассмотрению коллективного трудового спора, который формируется сторонами спора и государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров.

**Органом, оказывающим услуги по содействию урегулированию коллективных трудовых споров,** на территории Саратовской области в соответствии со статьей 407 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства области от 17 июля 2007 года № 268-П «О разработке административных регламентов» является министерство занятости, труда и миграции Саратовской области (г. Саратов, ул. Слонова, 13, отдел развития персонала и координации трудовых отношений комитета по труду министерства занятости, труда и миграции области, контактный телефон 51-75-09, факс 51-75-11).

Предоставление государственной услуги осуществляется в части содействия урегулированию коллективных трудовых споров, возникающих в организациях всех форм собственности, расположенных на территории Саратовской области, за исключением организаций, финансируемых из федерального бюджета, по поводу:

- заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений;

- невыполнения коллективных договоров и соглашений;

- принятия локальных нормативных актов;

- установления и изменения условий труда.

**Что предшествует началу коллективного трудового спора?**

Для выдвижения или утверждения требований по урегулированию разногласий возникших между работниками и работодателем по вопросам установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений по вопросам социально-трудовых отношений проводится собрание (конференция) работников коллектива.

 Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины работающих, а конференция - не менее двух третей избранных делегатов.

 На собрании (конференции) работников требования оформляются в письменной форме и направляются работодателю.

 Дата вручения требований работодателю, в обязательном порядке, должна быть зафиксирована в письменном виде (регистрация в журнале входящей корреспонденции, подпись работодателя или его уполномоченного представителя на втором экземпляре).

 На этом этапе копия требований может быть направлена в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров (министерство занятости, труда и миграции Саратовской области).

 Работодатель обязан принять и рассмотреть направленные ему требования работников и в течение 3 рабочих дней со дня получения требований сообщить в письменной форме о своем решении представительному органу работников.

**День** **сообщения** работодателем (его представителем) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщение работодателем (его представителем) в течение 3 рабочих дней со дня получения указанных требований, своего решения считается днем начала коллективного трудового спора.

Если работодатель принимает решение удовлетворить требования работников, коллективного трудового спора не возникает. Данное решение должно быть отражено в распорядительных документах работодателя (приказе, распоряжении).

Каждая из сторон коллективного трудового спора в любой момент после начала спора имеет право обратиться в орган по урегулированию коллективных трудовых споров - министерство занятости, труда и миграции Саратовской области для уведомительной регистрации спора. В этом случае стороны могут рассчитывать на то, что им будет оказана:

- методическая и консультационная помощь в содействии в урегулировании коллективного трудового спора;

- помощь по подбору кандидатуры посредника для урегулирования коллективного трудового спора;

- в создании трудового арбитража для урегулирования коллективного трудового спора.

 Порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из следующих этапов: примирительная комиссия, посредник и (или) трудовой арбитраж. Примирительные процедуры проводятся в сроки, предусмотренные Трудовым кодексом РФ. При необходимости сроки для проведения примирительных процедур могут быть продлены по письменному согласованию сторон коллективного трудового спора.

 Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом. После рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией, если стороны спора не договорились, у них есть право выбора: пригласить посредника или сразу приступить к созданию трудового арбитража.

Работники имеют право в установленном Федеральным законом от 19 июня 2004 г. N 54-ФЗ "О собраниях, митингах, демонстрациях, шествиях и пикетированиях" порядке проводить собрания, митинги, демонстрации, пикетирование в поддержку своих требований в период рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

Трудовой кодекс РФ запрещает сторонам уклоняться от участия в примирительных процедурах направленных на разрешение коллективных трудовых споров.

**Рассмотрение коллективного трудового спора**

**примирительной комиссией**

Примирительная комиссия создается в срок до 3-х рабочих дней с момента начала коллективного трудового спора.

Состав примирительной комиссии формируется на равноправной основе из представителей сторон коллективного трудового спора, оформляется соответствующими документами сторон. Возможно принятие совместного документа о создании примирительной комиссии, количестве ее членов и конкретных лиц представляющих стороны.

При подборе кандидатур в состав примирительной комиссии стороны должны учитывать знания ими действующего законодательства, правовых нормативных актов по вопросам трудовых отношений и урегулирования коллективных трудовых споров.

В зависимости от сложности коллективного трудового спора и выдвигаемых требований в состав примирительной комиссии могут входить до 5 представителей от каждой стороны, знающих проблему и умеющих вести переговоры.

Стороны коллективного трудового спора должны наделить своих представителей полномочием принимать от их имени решения и подписывать протокол примирительной комиссии.

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 согласии сторон, что оформляется соответствующим протоколом. Заседания примирительной комиссии, как правило, проводятся в рабочее время.

После 5 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 3 рабочих дня (статья 410 Трудового кодекса Российской Федерации).

**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, объявлять перерывы, проводить односторонние консультации;

- предлагать возможные варианты разрешения конфликта;

- подписывать решения, принятые сторонами спора при их участии.

В течение отведенного срока работы примирительная комиссия может заседать неоднократно, т.к. она может проводить консультации с трудовым коллективом, администрацией, местным органом власти и иными заинтересованными органами, приглашать специалистов и экспертов, проводить раздельные совещания с руководителями или сторонами коллективного трудового спора.

В соответствии со ст. 405 Трудового кодекса Российской Федерации члены примирительной комиссии имеют следующие гарантии:

- освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на время участия в разрешении коллективного трудового спора, но не более трех месяцев в течение одного года;

- не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа.

Перед рассмотрением коллективного трудового спора на организационном заседании примирительной комиссии необходимо определить:

- регламент заседания;

- ответственных лиц для ведения документации комиссии и оформлению документов (ответственные лица - руководители сторон, секретарь должны знать методы ведения договорного процесса, обладать умением аргументировать, убеждать, оперировать имеющейся информацией, управлять дискуссией, аккумулировать все позитивное, что можно использовать для достижения согласия);

- условия приглашения специалистов для консультаций и порядок оплаты их труда;

- помещение для работы примирительной комиссии;

- о предоставлении необходимых документов для рассмотрения коллективного трудового спора по требованию примирительной комиссии.

Принятые решения по вышеперечисленным вопросам желательно зафиксировать протоколом. После определения процедурных и организационных вопросов комиссия приступает к работе.

 В соответствии с регламентом примирительная комиссия:

- рассматривает требования работников и ответ работодателя на их требования;

- заслушивает стороны коллективного трудового спора;

- проводит обсуждение между сторонами примирительной комиссии по требованиям работников, предложениям по урегулированию коллективного трудового спора;

- дает анализ обсуждения требований работников;

- определяет порядок и сроки реализации принятого решения;

- оформляет протокол заседания примирительной комиссии (примерная форма приложение №1).

Решение примирительной комиссии считается принятым, если достигнуто соглашение между сторонами и предложения сторон совпадают и оно имеет для сторон обязательную силу и исполняется в установленном сторонами порядке и сроки.

Если при рассмотрении коллективного трудового спора примирительной комиссией соглашение недостигнуто или достигнуто лишь по некоторым вопросам, составляется протокол разногласий, (примерная форма приложение № 2).

Все протоколы оформляются во время, отведенное на проведение примирительной комиссии.

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

**Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника**

 Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника является одним из этапов примирительных процедур. Особенность этой процедуры заключается в том, что к разрешению спора привлекается независимое от сторон лицо.

Главная функция посредника - оказание помощи сторонам в поисках приемлемого решения по урегулированию коллективного трудового спора на основе конструктивного диалога. Посредник содействует достижению соглашения между сторонами, но сам решения по коллективному трудовому спору не принимает. Посредник с помощью переговорного процесса помогает представителям сторон в поисках взаимоприемлемого решения.

Данная процедура не является обязательной и проводится только в том случае, если стороны приняли решение о приглашении посредника и заключили соглашение о его кандидатуре.

Стороны коллективного трудового спора в течение 3 рабочих дней, после составления примирительной комиссией протокола разногласий, должны пригласить посредника.

Соглашение сторон об участии конкретного лица в качестве посредника, его условия и порядок рассмотрения коллективного трудового спора после предварительного согласования с этим лицом, руководителем организации, где он работает, должно, быть оформлено протоколом заседания представителей сторон коллективного трудового спора (примерная форма приложение №3).

Если в срок до 3 рабочих дней стороны не могут выбрать посредника, они должны приступить к созданию трудового арбитража.

Вопросы организационного обеспечения рассмотрения коллективного трудового спора при участии посредника решаются сторонами.

Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется в срок до 7 рабочих дней со дня утверждения сторонами кандидатуры посредника. Этот срок по соглашению сторон может быть продлен.

Согласованное решение представителей сторон и посредника оформляется протоколом совместного заседания представителей сторон коллективного трудового спора и посредника (примерная форма приложение №4), подписывается представителями сторон и посредником и указывается, что спор считается урегулированным или составляется протокол разногласий (примерная форма приложение №5).

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 раздельные заседания представителей сторон;

- предлагать возможные варианты разрешения коллективного трудового спора;

- подписывать решения, принятые сторонами при его участии.

**Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже**

Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже является одним из этапов примирительных процедур и создается он только в том случае, если стороны спора заключили соглашение в письменной форме об обязательном выполнении решений трудового арбитража.

Трудовой арбитраж создается для рассмотрения и урегулирования конкретного коллективного трудового спора в случаях если:

одна из сторон коллективного трудового спора уклоняется от участия в создании или работе примирительной комиссии;

в течении трех рабочих дней стороны не достигли решения относительно кандидатуры посредника;

при рассмотрении коллективного трудового спора примирительной комиссией, стороны в качестве следующей примирительной процедуры выбрали рассмотрение спора в трудовом арбитраже;

коллективный трудовой спор возник в организациях, в которых законодательством Российской Федерации запрещено или ограничено проведение забастовок.

В случаях, когда в соответствии с частями первой и второй статьи 413 ТК РФ в целях разрешения коллективного трудового спора не может быть проведена забастовка, создание трудового арбитража является обязательным и его решение имеет для сторон обязательную силу. При этом если стороны не приходят к соглашению о создании трудового арбитража, его составе, регламенте и полномочиях, то решение по этим вопросам в Саратовской области принимает орган по регулированию коллективных трудовых споров - министерство занятости, труда и миграции Саратовской области.

Трудовой арбитраж создается в течение трех рабочих дней с момента принятия решения о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже, сторонами коллективного трудового спора и органом по урегулированию коллективных трудовых споров (министерство занятости, труда и миграции Саратовской области).

В состав трудового арбитража не могут входить представители сторон коллективного трудового спора.

В соответствии со статьей 407 Трудового кодекса Российской Федерации и для оперативного подбора кандидатов в трудовые арбитры министерство занятости, труда и миграции Саратовской области, во взаимодействии с администрациями муниципальных районов области ежегодно составляет список трудовых арбитров. Данный список утвержден и находится в органе по регулированию коллективных трудовых споров – министерстве занятости, труда и миграции Саратовской области.

Создание трудового арбитража, его состав и регламент работы оформляются соответствующим протоколом совместного заседания представителей сторон и Службы (примерная форма приложение № 6). Дата подписания протокола считается днем создания трудового арбитража. В протоколе необходимо отразить условия участия трудовых арбитров в рассмотрении коллективного трудового спора, предварительно согласовав их с трудовыми арбитрами, руководителями организаций, где они работают, и органом по урегулированию коллективных трудовых споров (министерство занятости, труда и миграции Саратовской области).

Коллективный трудовой спор рассматривается в трудовом арбитраже в срок до пяти рабочих дней со дня создания трудового арбитража. Но при необходимости, по согласованию сторон, этот срок может быть продлен.

На заседании трудового арбитража при рассмотрении коллективного трудового спора обязательно участие представителей сторон. Рассмотрение 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 и принятие решения по существу коллективного трудового спора.

Трудовые арбитры имеют право:

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

- заслушивать объяснения и обращения представителей 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;

- ставить перед сторонами вопросы о возможности компенсации затрат на экспертизу и т.д.

 Рекомендации трудового арбитража оформляются протоколом заседания трудового арбитража (примерная форма приложение № 7). В протоколе указываются присутствующие на заседании трудовые арбитры, представители сторон спора, перечень мер, необходимых для разрешения коллективного трудового спора. Протокол подписывается членами трудового арбитража.

Трудовые арбитры обязаны сохранять государственную, служебную, коммерческую и иную охраняемую законом тайну при осуществлении своих функций во время участия в примирительных процедурах, что должно быть оформлено соответствующим договором.

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

Основания привлечения к ответственности представителей работодателей:

- уклонение от получения требований работников;

- уклонение от участия в примирительных процедурах, в т.ч.:

- непредоставление помещения для проведения собрания (конференции) для выдвижения требований, объявления забастовки;

- препятствование проведению собрания (конференции) работников.

Основания привлечения к ответственности представителей работодателей и работников, виновных:

- в невыполнении обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительных процедур;

- в неисполнении или отказе от исполнения решения трудового арбитража.

Представители работодателя могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности в соответствии со статьей 195 Трудового кодексом Российской Федерации или к административной ответственности в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации об административных правонарушениях.

Уклонение работодателя или его представителя от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах, в том числе непредоставление помещения для проведения собрания (конференции) работников в целях выдвижения требований или создание препятствий проведению такого собрания (такой конференции), влечет наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей (статья 5.32 Кодекса об административных правонарушениях РФ).

Невыполнение работодателем или его представителем обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры, - влечет наложение административного штрафа в размере от двух тысяч до четырех тысяч рублей (статья 5.33. Кодекса об административных правонарушениях РФ).

**Право на забастовку и ее проведение**

(статья 409 Трудового кодекса Российской Федерации).

Основным способом разрешения коллективного трудового спора являются примирительные процедуры, но в соответствии со статьей 37 Конституции Российской Федерации признается право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора.

Забастовку можно использовать как средство принуждения работодателя к участию в проведении примирительных процедур, если он уклоняется от их проведения.

Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора или работодатель (его представители) не выполняют соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, не исполняют решение трудового арбитража, имеющее обязательную для сторон силу, то работники или их представители имеют право приступить к организации забастовки.

Участие в забастовке является добровольным и никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке.

Решение о проведении забастовки принимается на собрании (конференции) работников организации по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного ими на разрешение коллективного трудового спора. Собрание (конференция) считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины (не менее двух третей) общего числа работников (делегатов конференции).

Решение о проведении забастовки считается принятым, если за него проголосовало не менее половины присутствующих на собрании (конференции).

Утвердить решение о проведении забастовки можно собрав подписи более половины работников организации в поддержку проведения забастовки при условии, что проведение собрания (конференции) по объективным причина невозможно.

О начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за десять календарных дней.

Работодатель, в соответствии со статьей 410 Трудового кодекса РФ, обязан предупредить министерство занятости труда и миграции области (орган по урегулированию коллективных трудовых споров – министерство занятости, труда и миграции Саратовской области) о предстоящей забастовке.

В решении об объявлении забастовки указываются:

причины, являющиеся основанием для проведения забастовки;

дата и время начала забастовки, её продолжительность и предполагаемое количество участников. Необходимо помнить, что забастовка должна быть начата не 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.

Перечень минимума необходимых работ (услуг), выполняемых в период забастовки, определяется соглашением сторон коллективного трудового спора совместно с администрацией района (города) в пятидневный срок со дня принятия решения об объявлении забастовки. В минимум необходимых работ (услуг) не могут быть включены работы (услуги), не предусмотренные региональными перечнями минимума необходимых работ (услуг).

Министерством занятости, труда и миграции Саратовской области совместно с отраслевыми министерствами Саратовской области, во взаимодействии с отраслевыми профсоюзами разработан и Постановлением Правительства Саратовской области от 3 октября 2008 года № 368-П утвержден «Перечень минимума необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовок работниками организации (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), индивидуальных предпринимателей на территории Саратовской области».

Данный перечень является базой для подготовки перечня минимума необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками конкретных организации Саратовской области.

К перечню организаций, которые не могут проводить забастовки, относятся организации непосредственно связанные с обеспечением жизнедеятельности населения, в том случае, если проведение забастовок создает угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей (статья 413 Трудового кодекса Российской Федерации).

**Главной обязанностью сторон в период проведения забастовки** признается продолжение примирительных процедур. В случае заключения сторонами соглашения об урегулировании коллективного трудового спора забастовка прекращается.

Увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки -  влечет наложение административного штрафа в размере от четырех тысяч до пяти тысяч рублей (статья 5.34. Кодекса об административных правонарушениях РФ)

**Приложение № 1**

**ПРОТОКОЛ**

**заседания примирительной комиссии по рассмотрению**

**коллективного трудового спора между**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

(наименование сторон коллективного трудового спора)

от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_200\_\_г. №\_\_\_\_\_

(место заседания)

Присутствовали:

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)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Члены примирительной комиссии

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (инициалы, фамилия, должность)

**Слушали:** О рассмотрении коллективного трудового спора между работниками и работодателем \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (наименование организации)

*Перечень вопросов с указанием по каждому из них позиций сторон коллективного трудового спора и предложений примирительной комиссии прилагается.*

**Постановили:** Считать коллективный трудовой спор между **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** урегулированным.

(наименование сторон коллективного трудового спора)

Представители работников \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (подпись) (расшифровка подписи)

 \_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Представители работодателя \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (подпись) (расшифровка подписи)

 \_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Члены примирительной

 комиссии \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (подпись) (расшифровка подписи)

**Приложение № 2**

**ПРОТОКОЛ РАЗНОГЛАСИЙ**

**совместного заседания примирительной комиссии и представителей сторон по рассмотрению коллективного трудового спора между**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

(наименование сторон коллективного трудового спора)

от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_200\_\_г. №\_\_\_\_\_

(место заседания)

Присутствовали:

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)

Члены примирительной комиссии \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (инициалы, фамилия, должность)

**Слушали:** О результатах рассмотрении коллективного трудового спора между работниками и работодателем \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (наименование организации)

по вопросам\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*Перечень вопросов с указанием по каждому из них позиций сторон и предложений примирительной комиссии прилагается.*

**Постановили: 1.** Считать коллективный трудовой спор между **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** неурегулированным,

 (наименование сторон коллективного трудового спора)

так как стороны коллективного трудового спора не пришли к соглашению по всем (или отдельным) принципиальным вопросам.

*Перечень вопросов, по которым соглашение не достигнуто, с указанием по каждому из них позиций сторон и предложений примирительной комиссии прилагается.*

2. Продолжить рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника (или приступить к созданию трудового арбитража для дальнейшего рассмотрения коллективного трудового спора).

Представители работников \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (подпись) (расшифровка подписи)

Представители работодателя \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (подпись) (расшифровка подписи)

Члены примирительной

 комиссии \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (подпись) (расшифровка подписи)

**Приложение № 3**

**ПРОТОКОЛ**

**ЗАСЕДАНИЯ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ**

 **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

(наименование сторон коллективного трудового спора)

от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_200\_\_г. №\_\_\_\_\_

(место заседания)

Присутствовали:

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 предложениях представителей сторон коллективного трудового спора между работниками\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (наименование организации)

и работодателем \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (наименование организации)

или органа по урегулированию коллективных трудовых споров в качестве посредника при рассмотрении коллективного трудового спора\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(инициалы, фамилия, должность)

**Постановили:** Согласиться с участием \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (инициалы, фамилия, должность)

 В качестве посредника при рассмотрении коллективного трудового спора. Компенсацию затрат посредника за время его участия в рассмотрении коллективного трудового спора произвести в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ рублей

за счет средств \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (работодателя, работников или другое)

Представители работников \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (подпись) (расшифровка подписи)

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Представители работодателя \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (подпись) (расшифровка подписи)

 \_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

**Приложение № 4**

**ПРОТОКОЛ**

**СОВМЕСТНОГО ЗАСЕДАНИЯ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СТОРОН И ПОСРЕДНИКА ПО РАССМОТРЕНИЮ КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО СПОРА МЕЖДУ**

 **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

(наименование сторон коллективного трудового спора)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_200\_\_г. №\_\_\_\_\_

(место заседания)

Присутствовали:

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)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Посредник \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (инициалы, фамилия, должность)

**Слушали:** О рассмотрении коллективного трудового спора между работниками и работодателем\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (наименование организации)

 Перечень вопросов с указанием по каждому из них позиций сторон коллективного трудового спора и предложений посредника прилагается.

**Постановили:** Считать коллективный трудовой спор между **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**урегулированным.

(наименование сторон коллективного трудового спора)

Представители работников \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (подпись) (расшифровка подписи)

 \_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Представители работодателя \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (подпись) (расшифровка подписи)

 \_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Представители работодателя \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (подпись) (расшифровка подписи)

**Приложение № 5**

**ПРОТОКОЛ РАЗНОГЛАСИЙ**

**СОВМЕСТНОГО ЗАСЕДАНИЯ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СТОРОН И ПОСРЕДНИКА ПО РАССМОТРЕНИЮ КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО СПРОА МЕЖДУ**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

(наименование сторон коллективного трудового спора)

от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_200\_\_г. №\_\_\_\_\_

(место заседания)

Присутствовали:

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)

Посредник \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (инициалы, фамилия, должность)

**Слушали:** О результатах рассмотрении коллективного трудового спора между работниками и работодателем\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (наименование организации)

 По вопросам\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

**Постановили: 1.** Считать коллективный трудовой спор между **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** неурегулированным, так как

(наименование сторон коллективного трудового спора)

стороны коллективного трудового спора не пришли к соглашению по всем (или отдельным) принципиальным вопросам.

 Перечень вопросов, по которым соглашение не достигнуто, с указанием по каждому из них позиций сторон и предложений посредника прилагается.

 2. Приступить к созданию трудового арбитража для дальнейшего рассмотрения коллективного трудового спора.

Представители работников \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (подпись) (расшифровка подписи)

Представители работодателя \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (подпись) (расшифровка подписи)

Посредник \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (подпись) (расшифровка подписи)

**Приложение № 6**

**ПРОТОКОЛ**

**ЗАСЕДАНИЯ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

(наименование сторон коллективного трудового спора)

и\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование органа, выполняющего функции по урегулированию коллективных трудовых споров)

от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_200\_\_г. №\_\_\_\_\_

(место заседания)

Присутствовали:

Представители органа 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 органапо урегулированию коллективных трудовых споров) о создании трудового арбитража в следующем составе:

1. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(инициалы, фамилия, место работы, должность)

Компенсацию затрат трудовых арбитров за время их участия в рассмотрении коллективного трудового спора произвести в размере \_\_\_\_\_\_\_ рублей 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 органа по урегулированию

коллективных трудовых споров \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (подпись) (расшифровка подписи)

**Приложение № 7**

**ПРОТОКОЛ**

заседания трудового арбитража по рассмотрению коллективного трудового спора между работниками\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

(наименование организации)

и работодателем\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование организации)

от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_200\_\_г. №\_\_\_\_\_

(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). \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (инициалы, фамилия, должность)

Представители работодателя \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (инициалы, фамилия, должность)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Слушали:** О результатах рассмотрения коллективного трудового спора между работниками\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование организации)

и работодателем\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (наименование организации)

 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 и работодателей \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (наименование организации)

Члены трудового арбитража \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (подпись) (расшифровка подписи)

 \_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

# **СПРАВОЧНО:**

# **РАССМОТРЕНИЕ И РАЗРЕШЕНИЕ**

# **ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

**Индивидуальный трудовой спор** (статья 381 Трудового кодекса РФ) - неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда).

В отличие от коллективного трудового спора индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судом.

**Комиссии по трудовым спорам** (статья 384 Трудового кодекса РФ) создаются в организациях по инициативе работников (представительного органа работников) и (или) работодателя (организации, индивидуального предпринимателя) из равного числа представителей работников и работодателя.

Работодатель и представительный орган работников (далее Стороны), получившие предложение в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны в десятидневный срок направить в комиссию своих представителей.

Представители работодателя в комиссию по трудовым спорам назначаются руководителем организации, работодателем - индивидуальным предпринимателем, а представители работников избираются общим собранием (конференцией) работников или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников.

По решению общего собрания работников комиссии по трудовым спорам могут быть образованы в структурных подразделениях организации, которые рассматривают индивидуальные трудовые споры в пределах полномочий этих подразделений.

Комиссия по трудовым спорам имеет свою печать. Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется работодателем (статья 384 Трудового кодекса РФ).

Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем. За исключением споров, по которым Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения.

Для рассмотрения трудового спора работник может обратиться с заявлением в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока комиссия по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор по существу.

В течение десяти календарных дней со дня подачи работником заявления индивидуальный трудовой спор должен быть рассмотрен.

Спор рассматривается в присутствии работника (или уполномоченного им представителя), в отсутствие работника (его представителя) спор может быть рассмотрен только по письменному заявлению работника.

В случае неявки работника или его представителя на заседание указанной комиссии рассмотрение трудового спора откладывается. В случае неявки, без уважительных причин вторично комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно

Комиссия по трудовым спорам принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии (статья 388 Трудового кодекса РФ). Копии решения комиссии по трудовым спорам, подписанные председателем комиссии или его заместителем и заверенные печатью комиссии, вручаются работнику и работодателю или их представителям в течение трех дней со дня принятия решения.

Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование (статья 389 Трудового кодекса РФ).

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

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

В случае, если индивидуальный трудовой спор в десятидневный срок не рассмотрен комиссией по трудовым спорам, работник имеет право перенести его рассмотрение спора в суд, решение комиссии по трудовым спорам, так же может быть обжаловано работником или работодателем в суд (статья 390 Трудового кодекса РФ).

В судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника, работодателя или профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам либо когда работник обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам, а также по заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права (статья 391 Трудового кодекса РФ).