**Учреждение**

**«Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров»**



**Коротко   
о процедуре разрешения коллективного   
трудового спора**



129090, Москва, Протопоповский переулок, 25

тел.: 8 495 688 82 92,

info[@trudsud.ru](mailto:trudsud@yandex.ru)

[www.trudsud.ru](http://www.trudsud.ru)

**Сформулировать и утвердить требования**

Назревающие конфликтные ситуации председатель первичной профсоюзной организации пытается разрешить, как правило, на встречах с работодателем. Бывает, что такого рода встречи не дают нужного результата, а конфликт имеет весьма серьезную причину. Речь идет о конфликтах по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

В таком случае необходимо придать переговорам официальный характер. Прежде всего, требования необходимо рассмотреть на заседании профкома и оформить протокол заседания. Далее через канцелярию копию протокола передать работодателю – это уже не просто разговор. Часто такого рода формализация помогает урегулировать разногласия, не доводя дело до коллективного трудового спора (далее КТС).

**Собрание работников**

Если работодатель не идет на конструктивный разговор, требования, лежащие в основе конфликта, необходимо вынести на обсуждение общего собрания или конференции РАБОТНИКОВ организации.

**Направить работодателю требования**

Основные цели собрания работников: утвердить требования, выбрать представителей, уполномочить представителей на участие в примирительных процедурах с правом принятия решений и подписания протоколов.

Требования, утвержденные собранием работников, направляются работодателю.

**Если работодатель отказал**

Если работодатель на требования работников ответил отказом, либо не ответил через 2 рабочих дня, то представители работников направляют работодателю предложение по формированию примирительной комиссии. Отказаться от ее формирования работодатель не имеет права. Это обязательный этап.

Примирительная комиссия должна прийти к какому-то решению в срок, не превышающий три рабочих дня.

**Если вновь решения нет**

Если стороны так и не урегулировали конфликт в примирительной комиссии, то есть два варианта: пригласить к разрешению коллективного трудового спора посредника, либо создать трудовой арбитраж.

**Право на предупредительную забастовку**

Для усиления своей позиции и оказания давления на работодателя в период рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией работники могут организовать проведение часовой предупредительной забастовки.

Если работодатель уклоняется от переговоров, уклоняется от участия в примирительных процедурах, то считается, что примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора. В этом случае у работников возникает право на предупредительную забастовку.

**Предусмотреть на собрании работников**

О проведении часовой предупредительной забастовки и предстоящей забастовки должно быть принято решение на собрании или конференции работников организации. Чтобы не собирать собрание работников несколько раз (что крайне затруднительно), целесообразно обсудить возможное развитие событий на первом собрании и принять решение о проведении предупредительной и общей забастовки.

**Переговоры – путь разрешения КТС**

Предупредительная забастовка служит средством принуждения работодателя к более конструктивной позиции. В период проведения предупредительной забастовки необходимо продолжать переговоры с целью достижения согласованного решения по выдвинутым требованиям работников.

На любом, из приведенных выше этапов, в ходе переговоров может быть достигнуто решение, удовлетворяющее обе спорящие стороны. Такого рода решение обязательно необходимо оформить в виде протокола с указанием достигнутых условий и срока их исполнения и подписанного уполномоченными представителями сторон конфликта.

**Социальные партнеры должны находить способы проводить консультации по спорным вопросам и находить возможность принимать согласованные решения.**

*Это краткий обзор процедур, направленных на разрешение коллективного трудового спора.*

*Незнание процедур разрешения КТС и ошибки при реализации примирительных процедур могут привести к обострению конфликта и усложнить его урегулирование.*