

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



129090, Москва, Протопоповский переулок, 25  
тел.: 8 495 688 82 92, 8 495 688 71 65,  
тел./факс: 8 495 688 20 35  
[trudsud@yandex.ru](mailto:trudsud@yandex.ru)  
[www.trudsud.ru](http://www.trudsud.ru)

*Консультации бесплатно  
Проводится обучение*

**Приемная Правового департамента  
Московской федерации профсоюзов**  
8 495 688 76 47  
[www.mtuf.ru](http://www.mtuf.ru)  
[uus-mfp@yandex.ru](mailto:uus-mfp@yandex.ru)



**Коротко  
о процедуре разрешения  
КОЛЛЕКТИВНОГО  
трудоуого спора**



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

## Сформулировать и утвердить требования

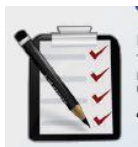
Назревающие конфликтные ситуации председатель первичной профсоюзной организации пытается разрешить, как правило, на встречах с директором предприятия. Но бывает, что такого рода встречи не дают нужного результата, а конфликт имеет весьма серьезную причину. В таком случае необходимо придать переговорам официальный характер.

Прежде всего, требования необходимо рассмотреть на заседании профкома и оформить протокол заседания. Далее через канцелярию копию протокола – это уже не просто разговор – передать директору. Часто такого рода формализация помогает урегулировать разногласия, не доводя дело до КТС.

## Собрание работников

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

## Направить требования работодателю



Основные цели собрания работников: утвердить требования, выбрать представителей, уполномочить представителей на участие в примирительных процедурах и подписание протоколов.

Утвержденные собранием работников требования направляются работодателю.

## Если работодатель отказал

Если работодатель ответил отказом, либо не ответил через 2 рабочих дня, то представители работников направляют работодателю предложение по формированию примирительной комиссии.

Это обязательный этап и отказаться от ее формирования работодатель не имеет права.

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

## Если вновь решения нет

Если стороны так и не пришли к соглашению, то есть два варианта: пригласить к разрешению коллективного трудового спора посредника, либо создать трудового арбитража.

## Право на 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 забастовку.

## Предусмотреть на собрании работников

О проведении часовой предупредительной забастовки и предстоящей забастовки должно быть принято решение собрания или конференции работников. 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.

## Правила организации забастовки

Трудовой кодекс требует, что бы работодатель был заранее извещен о предстоящих забастовках, а также должен быть согласован минимум необходимых работ на период забастовки.

Работодатель законодательно ограничен в возможности привлечения временных работников на рабочие места бастующих работников.

## Переговоры - путь разрешения КТС

Забастовка служит средством принуждения работодателя к более конструктивной позиции. В период проведения 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.



Это краткий обзор процедур, направленных на разрешение коллективного трудового спора (КТС).



Незнание процедур разрешения КТС и ошибки при реализации примирительных процедур могут привести к обострению конфликта, так как некоторые действия профсоюза судом могут быть признаны незаконными.