**Трудовое право (изучить и законспектировать лекцию)**

**Тема: Коллективные споры: понятие и порядок их разрешение**

**Коллективный трудовой спор**- это неурегулированные раз­ногласия между работниками (их представителями) и работода­телями (их представителями) по поводу установления и изме­нения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглаше­ний, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение вы­борного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов (ст. 398 ТК РФ).

Специфическими **признаками коллективного трудового спора**являются особый субъектный состав (его коллективный харак­тер) и особый предмет разногласий.

**Коллективный характер**проявляется в том, что одной из сторон спора выступают работники, связанные определённым организационным единством (члены профсоюза, работники организации, её обособленного структурного подразделения) и объединённые общими профессиональными (социально-трудо­выми) интересами. Другим субъектом спора является или рабо­тодатель или объединение работодателей, т.е. данная сторона спора также может быть представлена своеобразным коллекти­вом - работодателями данной отрасли, территории и т. п.

**Предметом коллективного трудового спора**являются закон­ные интересы и права объединённых в трудовые коллективы работников.

**Такой спор может возникнуть по поводу:**

- установления и изменения условий труда;

- заключения, изменения и выполнения коллективных дого­воров, соглашений;

- отказа работодателя учесть мнение выборного представи­тельного органа работников при принятии актов, содержащих [нормы трудового права](https://studopedia.ru/1_124935_predmet-trudovogo-prava.html), в организации.

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

Коллективные трудовые споры традиционно рассматрива­ются в качестве споров об интересах, к которым можно отнести, в частности, споры, возникшие на стадии коллективных пере­говоров. Но наиболее распространёнными в настоящее время являются споры о праве - о выполнении условий заключённого коллективного договора или соглашения.

**Таким образом, коллективные трудовые споры по их харак­теру можно разделить на два вида:**

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

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

В коллективном трудовом споре от имени спорящих сторон выступают их **представители.**Представителями работников яв­ляются органы профсоюзов и их объединений, уполномочен­ные на представительство в соответствии с их уставами, иные представительные органы, образованные на собраниях (конфе­ренциях) работников и уполномоченные ими. Представители работодателей - это руководители организаций или другие полномочные в соответствии с уставом организации, иными правовыми актами лица, индивидуальные предприниматели (лично), полномочные органы объединений работодателей, иные уполномоченные работодателями органы.

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

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

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

Порядок урегулирования разногласий самими спорящими сто­ронами начинается с формулирования и утверждения общим собранием (конференцией) работников требований, которые излагаются в письменной форме и направляются работодателю. Копия требований может быть направлена в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных тру­довых споров. Правом выдвижения требований обладают работ­ники и их представители, определённые в соответствии со ст. 29-31 и ч. 5 ст. 40 ТК РФ.

Эти требования утверждаются большинством голосов при­сутствующих на собрании (конференции) (ст. 399 ТК РФ). При этом собрание работников считается правомочным, если на нём присутствует более половины работающих, а конферен­ция - если на ней присутствует не менее двух третей избран­ных делегатов. Работодатель обязан предоставить работникам или представителям работников необходимое помещение для проведения собрания (конференции) по выдвижению требова­ний и не вправе препятствовать его (её) проведению.

Вместе с выдвижением требований работники избирают своих полномочных представителей для участия в разрешении коллективного трудового спора.

Работодатель обязан принять к рассмотрению направленные ему требования работников и в течение трёх рабочих дней со дня их получения сообщить в письменной форме о своем ре­шении представительному органу работников организации, (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя. Представителям работодателей (объединений работодателей) на федеральном, межрегиональном, региональном, территориаль­ном, отраслевом уровнях на ответ профсоюзам (их объединени­ям) отведен один месяц (ст. 400 ТК РФ).

Если все требования удовлетворяются, то разногласия сто­рон погашаются и спора не возникает. Если работодатель пол­ностью или частично отклоняет эти требования или не даёт на них ответа, возникает коллективный трудовой спор.

В соответствии с ч. 1 ст. 401 ТК РФ порядок разрешения кол­лективного трудового спора состоит из следующих **этапов**: рас­смотрение коллективного трудового спора примирительной ко­миссией; рассмотрение коллективного трудового спора с уча­стием посредника и (или) в трудовом арбитраже. При этом рассмотрение спора примирительной комиссией является **обя­зательным этапом,**а в случае недостижения согласия в прими­рительной комиссии стороны спора приступают к переговорам о приглашении посредника и (или) создании трудового арбит­ража. Спор также передается на рассмотрение в трудовой ар­битраж в случае уклонения одной из сторон от участия в созда­нии или работе примирительной комиссии (ч. 1 ст. 406 ТКРФ).

**Таким образом, существуют три возможные схемы исполь­зования примирительных процедур:**

- примирительная комиссия - посредничество;

- примирительная комиссия - трудовой арбитраж;

- примирительная комиссия - посредничество - трудовой арбитраж.

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

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

**Примирительная комиссия**- это паритетный орган спорящих сторон. Она создается в срок до трёх рабочих дней с момента начала коллективного трудового спора. Решение о создании ко­миссии на локальном уровне социального партнерства оформ­ляется соответствующим приказом (распоряжением) работода­теля и решением представителя работников. Решения о созда­нии примирительных комиссий при разрешении коллективных трудовых споров на иных уровнях социального партнерства оформляются соответствующими актами (приказом, распоря­жением, постановлением) представителей работодателей и представителей работников. Примирительная комиссия форми­руется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе. При этом стороны не вправе укло­няться от создания комиссии и участия в её работе, а работода­тель обязан создать необходимые условия для работы комиссии.