## Введение

Я, рассматриваю эту тему, чтобы понять какую роль играют профсоюзы в урегулировании трудовых споров. Порядок рассмотрения выборного профсоюзного органа при рассмотрении трудового договора с учетом настоящего трудового кодекса.

Сущность рассматриваемой работы заключается в защите трудовых прав профессиональными союзами, их право и рассмотрение споров между работодателем и рабочим, индивидуальных и коллективных споров. Учет мнения выборного профсоюзного органа, представляющего интересы работников организаций при предприятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

## Глава 1. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами

*Статья 370.* **Право профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашении.**

Профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

Работодатели обязаны в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

Для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений общероссийские профессиональные союзы и их объединения могут создавать правовые и технические инспекции труда профсоюзов, которые наделяются полномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми общероссийскими профессиональными союзами и их объединениями.

Межрегиональное, а также территориальные объединение (ассоциация) организаций профессиональных союзов, действующие на территории субъекта Российской Федерации, могут создавать правовые и технические инспекции труда профессиональных союзов, которые действуют на основании принимаемых ими положении в соответствии с типовым положением соответствующего общероссийского объединения профессиональных союзов.

Профсоюзные инспекторы труда в установленном порядке имеют право беспрепятственно посещать любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей - физических лиц), у которых работают члены данного профессионального союза или профсоюзов, входящих в объединение, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, выполнения условий коллективных договоров, соглашений.

Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право:

осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников;

принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организаций, работодателей - индивидуальных предпринимателей о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе);

предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;

осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнение обязательств работодателей, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями;

принимать участия в работе комиссий по испытаниям и приёму в эксплуатацию средств производства в качестве независимых экспертов;

принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда;

принимать участие в разработке проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов, Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации, нормативных правовых актов органов местного самоуправления, содержащих нормы трудового права;

принимать участие в разработке проектов подзаконных нормативных правовых актов, устанавливающих государственные нормативные требования охраны труда, а также согласовывать их в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

Профессиональные союзы, их инспекции труда при осуществлении указанных полномочии взаимодействуют с федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальными органами, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право беспрепятственно проверять соблюдение требовании охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами предложения об устранении выявленных нарушении требовании охраны труда.

*Статья 371.* **Принятие решений работодателем с учётом мнения профсоюзного органа.**

Работодатель принимает решение с учётом мнения соответствующего профсоюзного органа в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом.

## 1.1 Право профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства

Работодатель принимает решения с учётом мнения соответствующего профсоюзного органа в случаях, предусмотренных настоящим кодексом.

Работодатель в предусмотренных настоящим Кодексом случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта. Содержащие нормы трудового права, и обоснование по нему в выборный профсоюзный орган, предоставляющий интересы всех или большинства работников данной организации.

Выбранный профсоюзный орган не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае, если мотивированное мнение выбранного профсоюзного органа не содержит согласие с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может, согласится с ним либо обязан в течение трёх дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным профсоюзным органом работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права, который может быть обжалован в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд а выборный профсоюзный орган работников имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном настоящим Кодексом.

Государственная инспекция труда при получении жалобы выборного профсоюзного органа обязана в течение одного месяца со дня получения жалобы провести проверку и в случае выявление нарушения выдать работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта, обязательное для исполнения.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктом 2, под пунктом "б" пункта 3 и пунктом 5 статьи 81 настоящего Кодекса с работником, являющемуся членом профессионального союза, работодатель направляет в соответствующий выборный профсоюзный орган донной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения. [2 с 304]

Выборный профсоюзный орган в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю своё мотивированное мнение в письменной форме.

Мнение, не представленное в семидневный срок, или немотивированное мнение работодателем не учитывается. Если выбранный профсоюзный орган выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трёх рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При недостижении общего согласия по результатом консультаций работодатель по истечении 10 рабочих дней со дня направления в выборный профсоюзный орган проекта приказа и копии документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда. Государственная инспекция труда в течении десяти дней со дня получения жалобы рассматривает вопрос об увольнении в случае признания его незаконным выдаёт работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы выборный профсоюзный орган право обжаловать увольнение непосредственно в суд, а работодателя - обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнение выборного профсоюзного органа.

Трудовой договор, может быть, расторгнут работодателем в случаях:

1. Сокращение численности или штаба работников организации.

2. Несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие:

б) недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации.

3. Неоднократное исполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. Допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного статьёй 373 настоящего Кодекса.

Члены выборных профсоюзных органов, не освобождённые от основной работы в данной организации, освобождаются от неё для участия в качестве делегатов созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

Работнику, освобожденному от работы в организации связи с избранием его на выборную должность в профсоюзный орган данной организации, после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при её отсутствии с согласия работника другая равноценная работа (должность) в той же организации. В случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор с ним расторгается по пункту 7 статьи 77 настоящего Кодекса.

При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы случае реорганизации организации её правопреемник, а в случае ликвидации организации общероссийский (межрегиональный) профессиональный союз сохраняет за этим работником его средний заработок за период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учёбы или переквалификации - на срок до одного года.

Время работы освобождённых профсоюзных работников, избранных в выборный профсоюзный орган данной организации, засчитывается им в общи или в специальный трудовой стаж.

Работник, освобождённый от основной работы связи с избранием его в выборный орган первичной профсоюзной организации, обладает такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и другие работники организации в соответствии с коллективным договором.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по пунктам статьи 81 настоящего кодекса с руководителем выборного профсоюзного органа данной организации и его заместителями в течении двух лет после окончания срока их полномочии допускается только с соблюдением порядка, установленного статьёй 374 настоящего кодекса.

Работодатель обязан безвозмездно предоставить выборным профсоюзным органам первичных профсоюзных организаций, действующим в организации, помещения для проведения заседаний, хранение документации, а также предоставить возможность размещение информации в доступном для всех работников месте.

В организации численностью свыше 100 человек работодатель безвозмездно предоставляет в пользование действующим в организации выборным профсоюзным органам как минимум одно оборудование, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы. Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности указанных профсоюзных органов могут быть предусмотрены коллективным договором.

Работодатель может предоставить в соответствии с коллективным договором в бесплатное пользование выборному профсоюзному органу данной организации принадлежащие работодателю либо арендуемые им здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей. При этом профсоюзы не имеют право устанавливать плату за пользование этими объектами для работников, не являющимися членами этих профессиональных союзов, выше установленной для работников, являющихся членами этого профсоюза.

В случаях, предусмотренных коллективным договором, работодатель отчисляет денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно - массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счёт профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Порядок их перечисления определяется коллективным договором. Работодатель не имеет право задерживать перечисление указанных средств.

В организациях, в которых заключены коллективные договоры или на которые распространяется действие отраслевых соглашений, работодатели по письменному заявлению работников, не являющимися членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами, отраслевыми соглашениями.

Оплата труда руководителя выборного профсоюзного органа организации может производится за щет средств организации в размерах, установленных коллективным договором.

Лица, нарушившие права и гарантии деятельности профессиональных союзов, несут ответственность в соответствии с Федеральным законом.

## 1.2 Рассмотрение индивидуальных трудовых споров

Индивидуальный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работодателем и рабочим по вопросам применения законов и иных нормативно правовых актов, содержащие нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора об установлении или изменении индивидуальных условий труда, которые заявлены в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицо, ранее состоящим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами.

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируются настоящим Кодексом и иными федеральными законами. В судах определяется гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.

Комиссия по трудовым спорам образуется по инициативе работников или работодателя из равного числа той и другой стороны. Представители работников в комиссии по трудовым спорам избираются общим собранием работников организации или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании работников организации.

Представители работодателя назначаются в комиссию руководителем организации. По решению общего собрания работников комиссии по трудовым спорам могут быть образованы в структурных подразделениях организации, в них рассматриваются индивидуальные трудовые споры в пределах полномочии этих подразделений.

Комиссии по трудовым спорам организации имеет свою печать. Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется работодателем.

Комиссии по трудовым спорам избирает из своего состава председателя и секретаря комиссии.

Комиссии по трудовым спорам является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих в организациях, за исключением споров, по которым настоящим Кодексом и иными федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения.

Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

Работник может обратиться 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.

Заявление работника, поступившее в комиссию по трудовым спорам, подлежит обязательной регистрации указанной комиссией.

Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи работником заявления.

Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по его письменному заявлению. В случае неявки работника или его представителя на заседание указанной комиссии рассмотрение трудового спора откладывается. В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права поддать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в предела срока, установленного настоящим Кодексом.

Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов. По требованию комиссии руководитель организации обязан в установленный срок представлять ей необходимые документы. Заседание комиссии по трудовым спорам считается правомочным, если на нём присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя.

На заседании комиссии по трудовым спорам ведётся протокол, который подписывается председателем комиссии или его заместителем и заверяется печатью комиссии.

Комиссия по трудовым спорам принимает решения тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

В решении комиссии по трудовым спорам указываются:

наименование организации, фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность обратившегося в комиссию работника;

даты обращения в комиссию и рассмотрения спора, существо спора;

фамилии, имена, отчества членов комиссии и других лиц, присутствовавших на заседании;

существо решения и его обоснование результаты голосования.

Надлежаще заверенные копии решение комиссии по трудовым спорам вручаются работнику и руководителю организации в течение трёх дней со дня принятия решения.

Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению в течение трёх дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

В случае неисполнения решения комиссии в установленный срок работнику выдаётся комиссией по трудовым спорам удостоверение, являющееся исполнительным документом. Удостоверение не выдаётся, 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 трёхмесячного срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение комиссии по трудовым спорам в исполнение в принудительном порядке.

В случае пропуска работником установленного трёхмесячного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок.

В случай, если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок, работник вправе перенести его рассмотрение в суд.

Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или работодателем в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии.

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока суд может восстановить этот срок и рассмотреть индивидуальный трудовой спор по существу.

В судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника, работодателям 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 законам или иным нормативным правовым актом.

Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:

работником - о восстановлении на работе независимо от основании прекращение трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного

прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы;

работодателя - о возмещении работником вреда, причинённого организации, если иное не предусмотрено федеральными законами.

Непосредственно в судах рассматриваются также индивидуальные трудовые споры:

об отказе в приёме на работу;

лиц, работающих по трудовому договору у работодателей - физических лиц;

лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течении трёх месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником вреда, причинённого организации, в течение одного года со дня обнаружения причинённого вреда.

При пропуске по уважительным причинам сроков, установленных частями первой и второй настоящей статьи, они могут быть восстановлены судом.

При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов.

В случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор.

Орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного

прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы. По заявлению работника орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может ограничиться вынесением решения о взыскании в его пользу указанных выше компенсаций.

По заявлению работника орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию.

В случае признания формулировки причины увольнения неправильной или не соответствующей закону суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить ее и указать в решении причину и основание увольнения в точном соответствии с формулировкой настоящего Кодекса или иного федерального закона.

Если неправильная формулировка причины увольнения в трудовой книжке препятствовала поступлению работника на другую работу, то суд принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула.

В случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд может по требованию работника вынести решение о возмещении работнику денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными Действиями. Размер этой компенсации определяется судом.

При признании органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор, денежных требований работника обоснованными они удовлетворяются в полном размере.

Решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника, о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу, подлежит немедленному исполнению. При задержке работодателем исполнения такого решения орган, принявший решение,

выносит определение о выплате работнику за все время задержки исполнения решения среднего заработка или разницы в заработке.

Обратное взыскание с работника сумм, выплаченных ему в соответствии с решением органа по рассмотрению индивидуального трудового спора, при отмене решения в порядке надзора допускается только в тех случаях, когда отмененное решение было основано на сообщенных работником ложных сведениях или представленных им подложных документах.

## 1.3 Рассмотрение коллективных трудовых споров

Коллективный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работниками и работодателями по поводу установления и изменения условий труда. 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 с 57]

Примирительные процедуры - рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией, с участием посредника и в трудовом арбитраже.

Момент начала коллективного спора - день сообщения решения работодателя об отклонении всех или части требований работников несообщение работодателем. В соответствии со статьей 400 настоящего Кодекса своего решения, а также дата составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров.

Забастовка - временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

Правом выдвижения требований обладают работники и их представители, определенные в соответствии со статьями 29 - 31 настоящего Кодекса.

Требования, выдвинутые работниками и представительным органом работников организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения, утверждаются на соответствующем собрании работников. Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины работающих. Конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей избранных-делегатов.

Работодатель обязан предоставить работникам или представителям работников необходимое помещение для проведения собрания по выдвижению требований и не вправе препятствовать его проведению.

Требования профессиональных союзов и их объединений выдвигаются и направляются в Службу по урегулированию коллективных трудовых споров.

В этом случае указанная Служба обязана проверить получение требований другой стороной коллективного трудового спора.

Работодатели обязаны принять к рассмотрению направленные им требования работников.

Работодатель сообщает о принятом решении представительному органу работников организации в письменной форме в течение трех рабочих дней со дня получения требования работников.

Представители работодателей обязаны принять к рассмотрению направленные им требования профессиональных союзов и сообщить профессиональным союзам о принятом решении в течение одного месяца со дня получения указанных требований.

Порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из следующих этапов: рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией, рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и в трудовом арбитраже.

Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом. При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора переходят к рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника и в трудовом арбитраже. Каждая из сторон коллективного трудового спора в любой момент после начала этого спора вправе обратиться в Службу по урегулированию коллективных трудовых споров для уведомительной регистрации спора.

Ни одна из сторон коллективного трудового спора не вправе уклоняться от участия в примирительных процедурах.

Представители сторон, примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж, указанная Служба обязаны использовать все предусмотренные законодательством возможности для разрешения возникшего коллективного трудового спора.

Примирительные процедуры проводятся в сроки, предусмотренные настоящим Кодексом.

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

## 2. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией

Примирительная комиссия создается в срок до трех рабочих дней с момента начала коллективного спора. Решение о создании комиссии оформляется соответствующим приказом (распоряжением) работодателя и решением представителя работников. [4 с 53]

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

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

Работодатель создает необходимые условия для работы 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 сроком может быть продлен при взаимном согласии сторон, что оформляется протоколом.

Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон коллективного спора, оформляется протоколам, имеет для сторон этого спора обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, которые установлены решением примирительной комиссии.

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

После составления примирительной комиссией протокола разногласии стороны коллективного трудового спора могут в течений трёх рабочих дней пригласить посредника. При необходимости стороны коллективного трудового спора могут обратиться в Службу по урегулированию коллективных трудовых споров за рекомендацией кандидатуры посредника. Если в течении трёх рабочих дней стороны коллективного трудового спора не достигли соглашения относительно кандидатуры посредника, то они приступают к созданию трудового арбитража.

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

Посредник имеет право запрашивать у сторон коллективного трудового спора и получать от них необходимые документы и сведения, касающиеся этого спора.

Рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется в срок до семи рабочих дней со дня его приглашения и завершается принятием сторонами коллективного трудового спора согласованного решения в письменной форме или составление протокола разногласии.

Трудовой арбитраж представляет собой временно действующий орган по рассмотрению коллективного трудового спора, который создаётся в случае, если стороны этого спора заключили соглашение в письменной форме об обязательном выполнении его решении.

Трудовой арбитраж создаётся сторонами коллективного трудового спора и Службой по урегулированию коллективных трудовых споров в срок не позднее трёх рабочих ней со дня окончания рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией или посредником.

Создание трудового арбитража, его состав, регламент, полномочия оформляются соответствующим решением работодателя, представителя работников и указанной Службы.

Коллективный трудовой спор рассматривается в трудовом арбитраже с участием представителей сторон этого спора в срок до пяти рабочих дней со дня его создания.

Трудовой арбитраж рассматривает обращения сторон коллективного трудового спора; получает необходимые документы и сведения, касающиеся этого спора; информирует в случае необходимости органы государственной власти и органы местного самоуправления о возможных социальных последствиях коллективного трудового спора; разрабатывает рекомендации по существу коллективного трудового спора.

Рекомендации трудового арбитража по урегулированию коллективного трудового спора передаются сторонам этого спора в письменной форме.