**Индивидуальные и коллективные трудовые споры**

**Содержание**

1. **Понятие и классификация индивидуальных трудовых споров**
2. **Рассмотрение индивидуальных трудовых споров**
3. **Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде**
4. **Рассмотрение коллективных трудовых споров**
5. **Понятие и классификация индивидуальных трудовых споров**

Трудовые споры – это разногласия, возникающие по поводу:

* применения нормативных актов о труде;
* установления условий труда;

разрешаемые в установленном законом порядке.

Причины трудовых споров:

* незнание руководителем предприятия (работниками) трудового законодательства;
* пренебрежение трудовым законодательством;
* неверный выбор средств и методов регулирования трудовых отношений.

Классификация трудовых споров

По субъектному составу:

1. индивидуальные трудовые споры по поводу

* применения нормативных актов о труде
* условий трудового договора

1. коллективные трудовые споры об изменении, установлении существующих социально-экономических условий труда.

По содержанию:

1. возникающие в связи с применением установленных условий труда;
2. по установлению новых или изменению уже установленных условий труда.

По характеру разногласий:

1. исковые – разногласия, возникающие в связи с применением

* нормативных актов о труде,
* договоров и соглашений о труде,

в ходе разрешения которых работник предъявляет иск для восстановления или признания за ним конкретного права.

1. неисковые – разногласия по установлению и изменению новых условий труда

* индивидуальные
* коллективные

Рассмотрение трудовых споров осуществляется по следующим принципам:

1. обеспечение защиты трудовых прав работников,
2. равенство сторон спора перед законом и судом,
3. участие представителей работников,
4. доступность, бесплатность и быстрота рассмотрения,
5. обеспечение гласности,
6. обеспечение законности при рассмотрении,
7. реальное исполнение решений по трудовым спорам.

**2. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров**

Комиссия по трудовым спорам (КТС) – орган по рассмотрению трудовых споров, создаваемый трудовым коллективом.

Порядок образования КТС

1. КТС образуется из равного числа представителей работников и работодателя;
2. представители работников избираются на общем собрании;
3. представители работодателя назначаются в КТС руководителем организации;
4. КТС избирает из своего состава председателя и секретаря КТС, имеет печать.

Компетенция КТС:

КТС является первичным органом по рассмотрению, за исключением споров, которые рассматриваются в судебном порядке.

Типичные виды споров, рассматриваемых в КТС:

* о признании недействительными условий трудового договора;
* о неправильности записей в трудовой книжке;
* о незаконном переводе;
* об оплате труда;
* о применении дисциплинарных взысканий;
* о продолжительности и использовании отпуска.

Срок обращения в КТС – 3 месяца со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Порядок рассмотрения трудовых споров в КТС:

1. Работник подает заявление, которое подлежит обязательной регистрации.
2. Срок рассмотрения – 10 дней со дня регистрации заявления.
3. Спор рассматривается в присутствии работника и представителя администрации.
4. КТС имеет право вызвать на заседание свидетелей, специалистов, представителей профсоюза.
5. По требованию КТС администрация обязана предоставлять расчеты и документы.
6. Заседание КТС считается правомочным, если на нем присутствует не менее ½ избранных. Ведется протокол, который подписывается председателем и заверяется печатью.
7. КТС принимает решение большинством голосов, мотивированное и основанное на законе (тайное голосование).
8. Копия решения КТС вручается работнику и администрации в 3-х-дневный срок со дня принятия решения.
9. Решение КТС является окончательным и подлежит исполнению.
10. Если КТС в 10-дневный срок не рассмотрела трудовой спор, работник вправе перенести его рассмотрение в суд.

Порядок обжалования решения КТС в суд:

Решение КТС может быть обжаловано

* любой из сторон
* профсоюзным органом
* прокурором

Срок обжалования – 10 дней со дня вручения копии решения КТС.

Место обжалования – районный (городской) суд по месту нахождения предприятия.

Исполнение решений КТС:

* решение КТС подлежит исполнению администрацией в 3-х-дневный срок по истечении 10 дней, предусмотренных на обжалование;
* в случае неисполнения работнику выдается КТС удостоверение, имеющее силу исполнительного документа;
* на основании удостоверения, предъявленного не позднее 3-х месяцев со дня его получения в районный (городской) суд, судебный пристав приводит решение КТС в исполнение в принудительном порядке;
* удостоверение не выдается, если работник или администрация обратились в установленный срок с заявлением о разрешении трудового спора в суд.

**3. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде**

Правом рассмотрения трудовых споров в суде обладают:

* работник
* работодатель
* профсоюз
* прокурор

В качестве 2-ой инстанции суд рассматривает споры:

1. по заявлению работника, администрации, профсоюза, если они не согласны с решением КТС;
2. по заявлению прокурора, если решение КТС противоречит закону (если КТС не рассмотрела в установленный срок – 10 дней).

В качестве 1-ой инстанции суд рассматривает споры:

1. по заявлению работников предприятия, минуя КТС;
2. по заявлению работников

* о восстановлении на работе, о переводе на другую работу,
* об изменении даты и формулировки увольнения,
* об оплате за время вынужденного прогула

1. по заявлению администрации о возмещении работником материального вреда, причиненного предприятию;
2. от отказе в приеме на работу;
3. лиц, работающих у физических лиц.

Порядок рассмотрения и разрешения трудовых споров в суде:

* Иски работников предъявляются в суд по месту нахождения организации;
* К исковому заявлению прилагаются необходимые документы
* копии приказов
* копии решения КТС
* справки о заработной плате и др.
* Срок рассмотрения – 10 (20) дней со дня окончания подготовки дела к разбирательству;
* Рассмотрение идет по общим правилам гражданского судопроизводства;
* Работника освобождают от судебных расходов;
* Процессуальные сроки:
* общий – 3 месяца со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении права
* по делам об увольнении – 1 месяц со дня выдачи трудовой книжки, вручении приказа
* после КТС – 10 дней со дня вручения копии решения
* по вопросам взыскания материального ущерба с работника – 1 год со дня обнаружения вреда
* Решение суда может быть обжаловано в кассационном порядке.

Споры о восстановлении на работе и о переводе

* коллегиальное рассмотрение, участие прокурора
* восстановление на работе в случае незаконного увольнения
* оплата вынужденного прогула, может быть возмещен моральный вред
* может быть изменена формулировка увольнения
* срок исполнения решений – немедленно

**4. Рассмотрение коллективных трудовых споров**

Коллективный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между работниками и работодателем по поводу:

* установление и изменение условий труда;
* заключения и выполнения коллективных договоров;
* заключения и выполнения соглашений по вопросам социально-трудовых отношений.

Стороны коллективного трудового спора:

1. Работодатель (объединение руководителей), их представители.
2. Коллектив работников предприятия (объединение коллективов), их представители (профсоюз, СТК, стачком).

Предмет спора – права и законные интересы трудового коллектива.

Стадии разрешений коллективного трудового спора:

1 стадия. Возникновение спора

* выдвижение требований работников в письменной форме (утверждаются на общем собрании);
* работодатель сообщает о принятом решении в течение 3-х рабочих дней;

2 стадия. Рассмотрение спора примирительной комиссией

* в течение 3-х дней с момента начала спора создается примирительная комиссия (оформление приказом);
* формируется из представителей сторон на равной основе;
* комиссия рассматривает спор в срок до 5 дней (может быть продлен);
* решение принимается по соглашению сторон и оформляется протоколом комиссии;
* решение имеет обязательную силу для сторон.

Если в примирительной комиссии стороны не достигнут согласия, то наступают следующие стадии.

3 стадия. Рассмотрение спора с участием посредника

* по соглашению сторон приглашается посредник независимо от службы по урегулированию трудовых споров или по ее рекомендации;
* порядок рассмотрения спора определяется посредником по соглашению со сторонами;
* срок разрешения спора – 7 дней с момента приглашения посредника;
* завершается разрешение спора принятием согласованного решения в письменной форме или составления протокола разногласий

Если с помощью посредника не удалось ликвидировать спор, стороны обращаются к арбитрам.

4 стадия. Рассмотрение спора в трудовом арбитраже

* трудовой арбитраж создается сторонами и Службой;
* срок создания – не позднее 3-х дней с момента окончания спора примирительной комиссией или посредником;
* состав – 3 человека из числа трудовых арбитров, предложенных Службой или сторонами;
* срок рассмотрения – 5 дней со дня создания;
* трудовой арбитраж разрабатывает рекомендации в письменной форме и передает сторонам;
* рекомендации передаются сторонам в письменной форме.

В случае уклонения работодателя от создания трудового арбитража или от выполнения его рекомендаций работники могут приступить к забастовке.

Забастовка – это временный добровольный отказ работников от выполнения трудовых обязанностей.

Порядок проведения забастовки:

1. решение об объявлении забастовки принимается собранием работников (не менее 2/3);
2. о начале забастовки работодатель предупреждается в письменной форме не позднее чем за 10 дней (может быть проведена предварительная забастовка);
3. работодатель предупреждает Службу о забастовке;
4. в период забастовки стороны обязаны:

* продолжение примирительных процедур,
* обеспечение минимума работы предприятия,
* обеспечение общественного порядка, сохранности имущества.

1. за работниками сохраняется место работы и должность;
2. забастовка прекращается:

* по истечении срока, установленного собранием,
* в случае подписания сторонами соглашения об урегулировании спора,
* в случае признания ее незаконной

Забастовка может быть признана незаконной:

* если она объявлена без учета срока, процедур и требований закона
* если она создает угрозу основам конституционного строя и жизни людей
* в период чрезвычайного положения
* в организациях, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения

Ответственность

* работники, не прекратившие забастовку, признанную незаконной, несут дисциплинарную ответственность
* представительный орган, объявивший и не прекративший незаконную забастовку, обязан возместить убытки, причиненные забастовкой