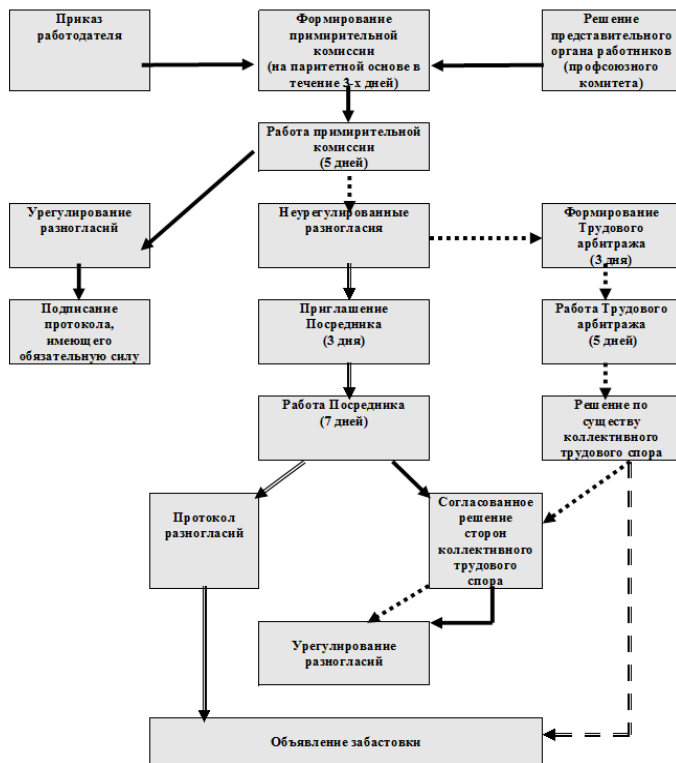


Коллективные акции профсоюзов (пикеты, митинги, демонстрации) могут сопровождать различные этапы урегулирования коллективного трудового спора.

2 этап—примирительные процедуры (ст. 401, 402, 403 ТК РФ)



Сущность коллективных трудовых споров, порядок и особенности рассмотрения таких споров раскрываются в гл. 61 ТК РФ.

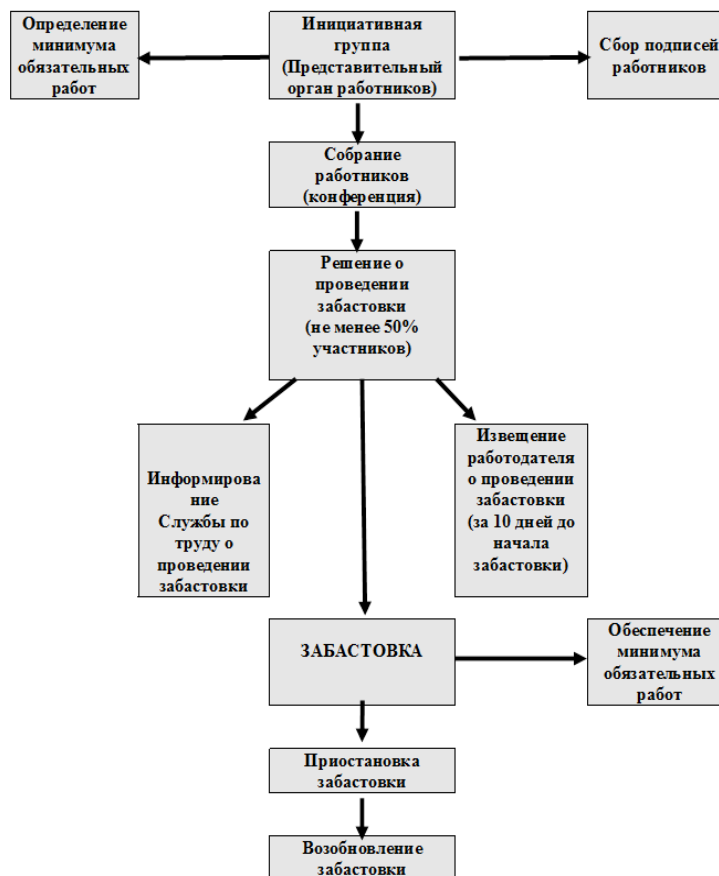
Так, в процессе разрешения коллективных споров применяются примирительные процедуры, к которым относятся (ч. 2 ст. 398 ТК РФ):

- рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией (ст. 402 ТК РФ);
- рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника (ст. 403 ТК РФ);
- рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже (ст. 404 ТК РФ).

Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным (ч. 2 ст. 401 ТК РФ). А вот от рассмотрения разногласий с участием посредника стороны могут отказаться и перенести свой спор в трудовой арбитраж (ч. 1 ст. 403 ТК РФ).

3 этап—порядок проведения забастовки (ст. 409, 410, 411, 412, 417 ТК РФ)

Забастовка—временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора. Участие работников в забастовке является добровольным.



Соглашения, которые были достигнуты в процессе разрешения коллективного трудового спора, оформляются в письменном виде и являются обязательными для всех сторон трудового спора (ст. 408 ТК РФ).

ЛЕНИНОГОРСКАЯ
ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФСОЮЗА
РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ

Трудовые споры



Комиссия по трудовым спорам

Индивидуальный трудовой спор

Коллективный трудовой спор

Правовая инспекция труда Лениногорского СПО

РТ, г. Лениногорск,
ул. Шашина, 22, каб. №20

Телефон-факс: 8(85595)5-14-99
Сайт: prof-obr-len.ucoz.ru
Эл. почта: lenprofobr@mail.ru

ЧТО ТАКОЕ КОМИССИЯ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ?

Комиссия по трудовым спорам (КТС) – это орган, созданный в организации специально для разрешения неурегулированных разногласий между работником и работодателем (трудовых споров). Эти разногласия могут возникать по вопросам применения к конкретному работнику законов и других нормативных актов о труде, положений коллективного договора и индивидуального трудового договора

Нормы права, регулирующие деятельность КТС:
ст. 382 – 390 Трудового Кодекса РФ.

КТС рассматривает следующие споры:

- о признании недействительными условий, включенных в содержание трудового договора;
- об оплате труда;
- о рабочем времени и времени отдыха;
- правомерности изменения работодателем существенных условий трудового договора;
- о выплате премий, доплате за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, об оплате труда за работу в сверхурочное и ночное время и в других случаях, предусмотренных Кодексом;
- выплате ежемесячных и ежегодных надбавок за выслугу лет при наличии к тому оснований;
- законности применения дисциплинарных взысканий;
- о допуске к работе лиц, незаконно отстраненных от работы (должности) с приостановлением выплаты заработка и т.д.

Индивидуальный трудовой спор — неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда),

о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами (ст. 381 ТК РФ).

Порядок создания КТС:

КТС образуется на предприятии из равного числа представителей работников и представителей работодателей. Выступить с предложением об образовании КТС может любая из сторон.

Представители работников в КТС избираются общим собранием (конференцией) работников предприятия, либо делегируются представительным органом работников с последующим утверждением общим собранием (конференцией).

Представители работодателя назначаются в КТС руководителем организации.

Порядок обращения в КТС:

Работник должен обратиться в КТС в течение трех месяцев с момента, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего трудового права. В противном случае, КТС откажет работнику в удовлетворении даже его обоснованных требований по причине пропуска этого трехмесячного срока. При наличии уважительных причин (тяжелая болезнь, длительное отсутствие) КТС может восстановить пропущенный срок.

Для обращения в КТС необходимо подготовить заявление, в котором следует:

- указать обстоятельства, при которых произошло нарушение трудового права
- обосновать, почему действия администрации предприятия незаконны.

КТС обязана рассмотреть заявление работника в течение 10 календарных дней со дня подачи. В случае нерассмотрения заявления в срок работник вправе обратиться в суд.

Участие работника в заседании КТС:

Работник может участвовать в рассмотрении трудового спора КТС лично или через своего представителя, возможно их совместное участие.

Рассмотреть дело в отсутствие работника можно только в том случае, если работник попросил об этом в письменном заявлении.

КТС может вызывать на заседания свидетелей и специалистов, запрашивать у администрации документы, которые руководитель организации обязан ей предоставить в установленный срок.

КТС имеет право рассмотреть трудовой спор и вынести решение по нему, если на заседании присутствуют не менее половины представителей от каждой из сторон.

На заседании КТС ведется протокол, который подписывается председателем КТС и скрепляется печатью КТС.

Решение КТС:

- принимается тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании;
- может быть обжаловано в суд в течение 10 календарных дней с момента вручения;
- подлежит исполнению в течение трех дней по истечении 10 дней, предусмотренных на обжалование;
- в случае неисполнения служит основанием для выдачи удостоверения КТС, которое принудительно исполняется через Службу судебных приставов, куда работнику следует обратиться в течение трех месяцев с момента получения удостоверения.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ТРУДОВОЙ СПОР

Согласно ст. 398 ТК РФ **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 актов, содержащих нормы трудового права, в организациях.

1 этап—выдвижение требований работников и их представителей (ст. 399 ТК РФ)

