Этапы урегулирования коллективного трудового спора

На первом этапе назревающие конфликтные ситуации на встречах с директором предприятия пытается разрешить председатель первичной профсоюзной организации. Но бывает, что такого рода переговоры не дают нужного результата, а конфликт имеет весьма серьезную причину. Например, переговоры по заключению нового коллективного договора. В таком случае необходимо придать им официальный характер.

Сформулировать и утвердить требования

Прежде всего, на заседании профкома необходимо рассмотреть требования и оформить протокол заседания. Далее через канцелярию передать директору предприятия копию протокола. Часто конфликт удается решить уже на этом этапе, не доводя дело до КТС.

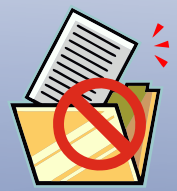
Собрание работников

Если никакого результата достигнуть не удалось, то требования, лежащие в основе конфликта, должны быть вынесены на обсуждение общего собрания или конференции РАБОТНИКОВ предприятия.

Основные цели собрания работников состоят в том, чтобы: утвердить требования, выбрать представителей, уполномоченных на участие в примирительных процедурах и подписание протоколов.

После чего утвержденные собранием работников требования направляются работодателю.

Направить требования работодателю
Если отказ



Если работодатель ответил отказом, либо никак не отреагировал на требования в течение двух рабочих дней, 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 решения нет

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

Для того, чтобы показать серьезность своих намерений и оказать давление на работодателя, в период рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией работники могут организовать проведение часовой предупредительной забастовки.

Право на забастовку

Если работодатель уклоняется от переговоров или не участвует в примирительных процедурах, это означает, что примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора. В этом случае у работников есть полное право на забастовку.

Правила организации забастовки
Собрание работников

На собрании или конференции работников принимается решение о проведении часовой предупредительной забастовки и предстоящей забастовки. Чтобы не созывать собрание работников несколько раз, целесообразно обсудить возможное развитие событий уже на первом собрании и сразу принять решение о проведении предупредительной и общей забастовок.

Работодатель должен быть заранее извещен о часовой предупредительной забастовке и общей забастовке. Также на этот период необходимо согласовать минимум необходимых работ. По закону работодатель 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.

В ходе переговоров решение, удовлетворяющее обе стороны, может быть достигнуто на любом из приведенных выше этапов. Такого рода решение оформляется в виде протокола, в котором указываются условия и сроки их исполнения.

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

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
Email: trudsud@yandex.ru
Сайт: www.trudsud.ru

Консультации бесплатно
Проводится обучение

Юридические консультации
Правового департамента
Московской федерации профсоюзов
8 (495) 688-76-47
Консультации бесплатно

Коротко о процедуре разрешения коллективного трудового спора