



ЗАКОН

Республики Татарстан

О порядке разрешения коллективных трудовых споров

Глава I. Общие положения

Статья 1. Задачи и сфера действия настоящего Закона

Настоящий Закон устанавливает правовые основы, порядок и способы разрешения коллективных трудовых споров, а также порядок реализации права на забастовку в Республике Татарстан в ходе разрешения коллективного трудового спора.

Разрешение коллективных трудовых споров, возникших в связи с коллективной защитой индивидуальных трудовых прав работников, не является предметом настоящего Закона.

Установленные настоящим Законом нормы распространяются на всех работников, работодателей, а также на объединения работников и работодателей, их полномочные органы.

Законом может быть установлен иной порядок разрешения коллективных трудовых споров и ограничения реализации права на забастовку в той мере, в какой это необходимо в целях защиты конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения безопасности государства.

Настоящий Закон не ограничивает право работников, работодателей, а также объединений работников и работодателей, их полномочных органов разрешать коллективные трудовые споры в

порядке, установленном Федеральным законом "О порядке разрешения коллективных трудовых споров".

Статья 2. Основные понятия, используемые в настоящем Законе

Коллективный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работниками и работодателями (далее стороны) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров и соглашений по вопросам социально-трудовых отношений.

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

Представители работников - органы профессиональных союзов и их объединений, уполномоченные на представительство в соответствии с их уставами, либо иные представители самих работников, избранные и уполномоченные собранием (конференцией) работников организации, филиала, представительства.

Представители работодателей - руководители организаций или другие полномочные в соответствии с уставом организации, иными правовыми актами лица, полномочные органы объединений работодателей либо иные уполномоченные работодателями органы.

Момент начала коллективного трудового спора - день сообщения решения работодателя об отклонении всех или части требований работников или несообщение работодателем своего решения представителю работников в сроки, установленные статьей 4 настоящего Закона.

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

Глава II. Порядок разрешения коллективного трудового спора

Статья 3. Выдвижение требований работников

Правом выдвижения требований обладают работники и их

представители.

Требования работников организации, филиала, представительства выдвигаются на собрании (конференции) работников большинством голосов. Одновременно избираются полномочные представители для участия в разрешении коллективного трудового спора. В случае выдвижения одинаковых требований различными представителями работников может формироваться единый орган для участия в разрешении данного коллективного трудового спора.

Представители работников выдвигают требования в порядке, установленном уставом или решением собрания (конференции) работников, образовавшего представительный орган.

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

Требования излагаются в письменной форме и направляются работодателю.

Копия требований, оформленных в письменной форме, направляется в Республиканскую службу по урегулированию коллективных трудовых споров, которая обязана проверить получение требований другой стороной.

Статья 4. Рассмотрение требований работников

Работодатель обязан принять к рассмотрению направленные ему требования работников и сообщить о своем решении представителю работников в письменной форме в течение трех рабочих дней со дня получения требований.

Статья 5. Примирительные процедуры

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.

Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом. При недостижении сог-

ласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора переходят к его рассмотрению с участием посредника или в трудовом арбитраже.

В поддержку своих требований в ходе разрешения коллективных трудовых споров работники имеют право проводить собрания, митинги, демонстрации, пикетирование в соответствии с законодательством.

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

Представители сторон, примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж, Республиканская служба по урегулированию коллективных трудовых споров обязаны использовать все предусмотренные законодательством возможности для разрешения возникшего коллективного трудового спора.

Примирительные процедуры проводятся в сроки, предусмотренные статьями 6-8 настоящего Закона. В случае необходимости сроки, предусмотренные для проведения примирительных процедур, могут быть продлены по согласованию сторон коллективного трудового спора.

Статья 6. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией

Примирительная комиссия создается из представителей сторон на равноправной основе в срок до трех рабочих дней с момента начала коллективного трудового спора и оформляется соответствующим приказом работодателя и решением (протоколом, постановлением) представителя работников.

Работодатель представляет помещение и создает необходимые условия для работы примирительной комиссии.

Коллективный трудовой спор должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок до пяти рабочих дней с момента ее создания.

Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон, оформляется протоколом, имеет для сторон обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, установленные решением.

При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны продолжают примирительные процедуры с участием посредника

или в трудовом арбитраже.

При недостижении согласия по поводу использования примирительных процедур после рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией стороны должны приступить к созданию трудового арбитража.

Статья 7. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника

По соглашению сторон для рассмотрения коллективного трудового спора может быть приглашен посредник независимо от Республиканской службы по урегулированию коллективных трудовых споров или по ее рекомендации.

Если стороны в срок до трех рабочих дней с момента недостижения согласия в примирительной комиссии не придут к единому мнению относительно кандидатуры посредника, он назначается Республиканской службой по урегулированию коллективных трудовых споров.

Порядок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника определяется посредником по соглашению со сторонами коллективного трудового спора.

Посредник имеет право запрашивать и получать от работодателя необходимые документы и сведения, касающиеся коллективного трудового спора.

Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется в срок до семи календарных дней с момента его приглашения (назначения) и завершается принятием согласованного решения в письменной форме или составлением протокола разногласий.

Статья 8. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже

Трудовой арбитраж представляет собой временно действующий орган по рассмотрению коллективного трудового спора, создаваемый сторонами коллективного трудового спора и Республиканской службой по урегулированию коллективных трудовых споров в срок не позднее трех рабочих дней с момента окончания рассмотрения

коллективного трудового спора примирительной комиссией или посредником.

Трудовой арбитраж формируется по соглашению сторон в составе трех человек из числа трудовых арбитров, рекомендованных Республиканской службой по урегулированию коллективных трудовых споров или предложенных сторонами коллективного трудового спора.

В состав трудового арбитража не могут входить представители сторон коллективного трудового спора.

Создание трудового арбитража, его состав, регламент, полномочия оформляются соответствующим решением работодателя, представителя работников и Республиканской службы по урегулированию коллективных трудовых споров.

Работодатель представляет помещение и создает необходимые условия для работы трудового арбитража.

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

Трудовой арбитраж:

- рассматривает обращения сторон;
- получает необходимые для рассмотрения коллективного трудового спора документы и сведения;
- информирует в случае необходимости республиканские и местные органы государственной власти и управления, 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 в письменной форме и приобретают для сторон обязательную силу, если стороны заключили соглашение в письменной форме об их выполнении.

Статья 9. Гарантии работников в связи с разрешением коллективного трудового спора

Члены примирительной комиссии, посредники, трудовые арбитры на время участия в разрешении коллективного трудового

спора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение года.

Оплата труда членов примирительной комиссии, посредников и трудовых арбитров осуществляется за счет работодателя, участвующего в коллективном трудовом споре.

Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители профсоюзов, их объединений, уполномоченные на представительство в соответствии с их уставами, либо иные представители самих работников, избранные и уполномоченные собранием (конференцией) работников организации, филиала, представительства не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены по инициативе администрации без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа.

Статья 10. Уклонение работодателя от участия в примирительных процедурах

В случаях уклонения работодателя от участия в создании или работе примирительной комиссии, коллективный трудовой спор передается на рассмотрение в трудовой арбитраж.

В случаях уклонения работодателя от создания трудового арбитража, рассмотрения коллективного трудового спора в трудовом арбитраже, а также выполнения его рекомендаций, если достигнуто соглашение об их обязательности, работники могут приступить к проведению забастовки.

Статья 11. Республиканская служба по урегулированию коллективных трудовых споров

Республиканская служба по урегулированию коллективных трудовых споров - государственный орган, содействующий разрешению коллективных трудовых споров путем организации примирительных процедур и участия в них.

Республиканская служба по урегулированию коллективных

трудовых споров:

- осуществляет уведомительную регистрацию коллективных трудовых споров;
- проверяет в случае необходимости полномочия представителей сторон коллективного трудового спора;
- формирует список посредников и трудовых арбитров;
- проводит подготовку посредников и трудовых арбитров, специализирующихся в разрешении коллективных трудовых споров;
- выявляет и обобщает причины и условия возникновения коллективных трудовых споров, подготавливает предложения по их устранению;
- оказывает методическую помощь сторонам на всех этапах разрешения коллективных трудовых споров;
- организует работу по урегулированию коллективных трудовых споров во взаимодействии с представителями работников и работодателей, органами государственной власти и управления и органами местного самоуправления.

Функции Республиканской службы по урегулированию коллективных трудовых споров выполняет Государственный комитет Республики Татарстан по труду и занятости в соответствии с настоящим Законом и Положением, утверждаемым Кабинетом Министров Республики Татарстан.

Работники Республиканской службы по урегулированию коллективных трудовых споров пользуются правом беспрепятственного посещения организаций, их филиалов, представительств в целях урегулирования коллективных трудовых споров, выявления и устранения причин, порождающих эти споры.

Статья 12. Соглашение в ходе разрешения коллективных трудовых споров

Соглашение, достигнутое сторонами в ходе разрешения коллективного трудового спора, оформляется в письменной форме и имеет для сторон обязательную силу. Контроль за его исполнением осуществляется сторонами коллективного трудового спора.

Глава III. Осуществление права на забастовку

Статья 13. Право на забастовку

Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора, либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, работники вправе использовать собрания, митинги, демонстрации, пикетирование, включая право на забастовку.

В соответствии с Конституцией Республики Татарстан работники имеют право на забастовку как крайнюю меру разрешения коллективного трудового спора.

Участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке.

Лица, принуждающие работников к участию или отказу от участия в забастовке, несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

Представители работодателя не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие.

Статья 14. Объявление забастовки

Решение об объявлении забастовки принимается собранием (конференцией) работников организации, филиала, представительства или профсоюзной организацией, объединением профсоюзов.

Собрание (конференция) работников, профсоюзной организации считается правомочным, если на нем присутствовало не менее двух третей от общего числа работников, членов профсоюзной организации (делегатов конференции).

Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее половины присутствующих на собрании (конференции).

После пяти календарных дней работы примирительной комиссии может быть однократно объявлена часовая предупредительная забастовка, о которой работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

При проведении предупредительной забастовки орган, ее возглавляющий, обеспечивает минимум необходимых работ (услуг) в соответствии с частями 3 и 4 статьи 16 настоящего Закона.

О начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупрежден органом, возглавляющим забастовку, в письменной форме не позднее чем за десять календарных дней.

В решении об объявлении забастовки указываются:

- перечень разногласий сторон, являющихся основанием для объявления и проведения забастовки;

- дата и время начала забастовки, ее продолжительность и предполагаемое количество участников;

- наименование органа, возглавляющего забастовку, состав представителей работников, уполномоченных на участие в примирительных процедурах;

- предложения по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемых в организации, ее филиале, представительстве в период проведения забастовки.

Работодатель предупреждает о предстоящей забастовке Республиканскую службу по урегулированию коллективных трудовых споров.

Статья 15. Орган, возглавляющий забастовку

Забастовку возглавляет избранный собранием (конференцией) работников орган или соответствующий орган профсоюза.

Орган, возглавляющий забастовку, вправе созывать собрания (конференции) работников, получать от работодателя информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников, привлекать специалистов для подготовки заключений по спорным вопросам.

Орган, возглавляющий забастовку, вправе приостановить забастовку. Для возобновления забастовки не требуется повторного рассмотрения спора примирительной комиссией, посредником или в трудовом арбитраже. Работодатель и Республиканская служба по урегулированию коллективных трудовых споров должны быть предупреждены о возобновлении забастовки не позднее чем за три рабочих дня.

Полномочия органа, возглавляющего забастовку, избранного собранием (конференцией) работников, прекращаются в случае

подписания сторонами соглашения об урегулировании коллективного трудового спора или в случае признания забастовки незаконной, если иное не было предусмотрено решением собрания (конференции).

Статья 16. Обязанности сторон в ходе забастовки

В период проведения забастовки стороны обязаны продолжить разрешение коллективного трудового спора путем проведения примирительных процедур.

Работодатель, соответствующие органы государственной власти и управления, органы местного самоуправления и орган, возглавляющий забастовку, обязаны принять зависящие от них меры для обеспечения в период забастовки общественного порядка, сохранности имущества организации, ее филиала, представительства и физических лиц, а также работы машин, механизмов и оборудования, остановка которых представляет непосредственную угрозу жизни или здоровью людей.

В организациях, их филиалах, представительствах, работа которых связана с обеспечением жизненно важных интересов общества и безопасности людей, при проведении забастовки органом, возглавляющим забастовку, совместно с работодателем должен быть обеспечен минимум необходимых работ (услуг).

Минимум необходимых работ (услуг) определяется соглашением сторон совместно с соответствующим органом государственной власти и управления или органом местного самоуправления в пятидневный срок с момента принятия решения об объявлении забастовки.

В случае недостижения соглашения минимум необходимых работ (услуг) устанавливается соответствующим органом государственной власти и управления или органом местного самоуправления.

При необеспечении минимума необходимых работ (услуг) забастовка может быть признана незаконной.

Статья 17. Незаконные забастовки

Забастовка при наличии коллективного трудового спора является незаконной, если она может создать угрозу жизни или

здоровью людей, объявлена работниками, которым проведение забастовки запрещено законом, а также если она была объявлена без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных статьями 3-8, 12-16 настоящего Закона.

Право на забастовку может быть ограничено в соответствии с законом.

Решение о признании забастовки незаконной принимается Верховным судом Республики Татарстан по заявлению работодателя или прокурора.

Решение суда доводится до сведения работников, участвующих в забастовке, через орган, возглавляющий забастовку, который обязан немедленно проинформировать участников забастовки о решении суда.

Решение суда о признании забастовки незаконной, вступившее в законную силу, подлежит немедленному исполнению.

Работники, участвующие в забастовке, обязаны прекратить забастовку и приступить к работе не позднее следующего дня после вручения копии указанного решения суда органу, возглавляющему забастовку.

В случае создания непосредственной угрозы жизни или здоровью людей Верховный суд Республики Татарстан вправе отложить неначавшуюся забастовку, а начавшуюся - приостановить до вступления решения суда в законную силу в соответствии с Федеральным законом.

В случаях, имеющих особое значение для обеспечения жизненно важных интересов Республики Татарстан или ее отдельных территорий, Правительство Республики Татарстан вправе приостановить забастовку до решения вопроса Верховным судом Республики Татарстан, но не более чем на десять календарных дней.

Статья 18. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки

Участие работника в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания расторжения трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частью 1 статьи 22 настоящего Закона.

Запрещается применять к работникам, участвующим в забастовке, дисциплинарные взыскания, за исключением случаев, пре-

дусмотренных частью 1 статьи 22 настоящего Закона.

На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность.

Работодатель вправе не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг).

Коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, могут быть предусмотрены компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке.

Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ней не имевшим возможности выполнять свою работу, оплата простоя не по вине работника производится в порядке и в размерах, предусмотренных законодательством о труде. Работодатель вправе переводить этих работников на другую работу в порядке, предусмотренном законодательством о труде.

Статья 19. Запрещение локаута

В процессе урегулирования коллективного трудового спора, включая проведение забастовки, запрещается локаут - увольнение по инициативе работодателя работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки, а также ликвидация или реорганизация организации, ее филиала, представительства.

Глава IV. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах

Статья 20. Ответственность за уклонение от участия в примирительных процедурах

Представители работодателя, уклоняющиеся от получения требований работников и участия в примирительных процедурах, в том числе не представляющие помещения для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований работников или препятствующие его проведению, подвергаются дисциплинарному взысканию или штрафу в размере до пятидесяти минимальных размеров оплаты труда, налагаемому в судебном порядке.

Статья 21. Ответственность за невыполнение соглашения

Представители работодателя, виновные в невыполнении обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры, подвергаются дисциплинарному взысканию или штрафу в размере до пятидесяти минимальных размеров оплаты труда, налагаемому в судебном порядке.

Статья 22. Ответственность работников за незаконные забастовки

Работники, приступившие к проведению забастовки или не прекратившие ее на следующий день после доведения до органа, возглавляющего забастовку, вступившего в законную силу решения суда о признании забастовки незаконной, либо об отсрочке или о приостановке забастовки, могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию за нарушение трудовой дисциплины в соответствии с законодательством о труде.

Профсоюзная организация, объявившая и не прекратившая забастовку после признания ее незаконной, обязана возместить убытки, причиненные незаконной забастовкой, за счет своих средств в размере, определенном судом.

Статья 23. Порядок привлечения к ответственности

Дела о наложении штрафов, предусмотренных настоящим Законом, рассматриваются в порядке, установленном законодательством об административных правонарушениях.

Статья 24. Ведение документации при разрешении коллективного трудового спора

Действия сторон, соглашения и рекомендации, принимаемые в связи с разрешением коллективного трудового спора, оформляются протоколами представителями сторон, примирительными органами, органом, возглавляющим забастовку.

Президент
Республики Татарстан

М. Шаймиев

г. Казань,
20 мая 1998 года
№ 1599