

image not found or type unknown



Достаточно часто между служащими и работодателями возникают споры, иногда перерастающие в открытое противостояние, которое очень часто доходит до суда. Каждое третье гражданское дело, рассматриваемое в суде – трудовое.

По этой причине в Трудовом кодексе Российской Федерации (ТК РФ) существует понятие «**трудовой арбитраж**».

В соответствии **со ст. 404 ТК РФ трудовой арбитраж** - временно действующий орган по рассмотрению коллективного трудового спора, который создается в случае, если стороны этого спора заключили соглашение в письменной форме об обязательном выполнении его решений.

Трудовые арбитры в своей работе должны руководствоваться Конституцией РФ, ТК РФ, другими нормативными правовыми актами РФ.

Рассмотрение спора в трудовом арбитраже – один из этапов примирительных процедур. *Ему предшествует обязательный разбор проблемы примирительной комиссией.*

Трудовой арбитраж создается в случаях:

- уклонения одной из сторон коллективного трудового спора от участия в создании или работе примирительной комиссии;
- рассмотрения коллективного трудового спора между работниками и работодателями организаций, в которых законодательством Российской Федерации запрещено или ограничено проведение забастовок;
- недостижения согласия при решении коллективного трудового спора примирительной комиссией, если стороны в качестве следующей примирительной процедуры выбрали рассмотрение спора в трудовом арбитраже.

Трудовой арбитраж создается сторонами коллективного трудового спора и службой по урегулированию коллективных трудовых споров (**далее Служба**) в срок не позднее **3 рабочих дней** со дня окончания рассмотрения вопроса примирительной комиссией или посредником.

Если одна из сторон (работодатель или представители работника) уклоняется от создания примирительной комиссии или участия в ее работе, другая сторона может обратиться в Службу по вопросам формирования трудового арбитража.

Для обеспечения оперативного подбора квалифицированных трудовых арбитров Служба ежегодно составляет списки лиц, рекомендуемых к привлечению в качестве арбитров, с учетом предложений представителей работников и работодателей. В списках указывают фамилию, имя, отчество арбитра, год рождения, образование, место работы, специальность, занимаемую должность, другие сведения, отражающие практический опыт работы в области социально-трудовых отношений и урегулирования трудовых споров. В них могут быть включены руководители, специалисты (экономисты, юристы и т. п.) организаций, научные работники, представители органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, работники Службы, специалисты по труду органов местного самоуправления, представители профсоюзных органов. *В состав трудового арбитража не входят представители работников и работодателей, участвующих в коллективном трудовом споре.*

Конкретные лица могут неоднократно привлекаться к рассмотрению споров в составе трудовых арбитражей, но не более чем на 3 месяца в году.

Такое положение не распространяется на людей, для которых это является должностной обязанностью, и на тех, у кого нет постоянного места работы. Решение о создании трудового арбитража, его состав, регламент работы оформляются в **протоколе** на совместном заседании представителей сторон и Службы. Дата его подписания считается днем создания трудового арбитража.

В протоколе следует отразить условия участия трудовых арбитров в решении коллективного трудового спора, согласовав их непосредственно с трудовыми арбитрами, руководителями организаций, где они работают, и Службой.

Спор рассматривают в трудовом арбитраже в срок **до 5 рабочих дней** со дня создания арбитража. В случае необходимости сроки, предусмотренные для проведения примирительных процедур, продлевают по согласованию сторон коллективного трудового спора.

Процедура рассмотрения проблемы трудовым арбитражем (регламент его работы) определяется сторонами и Службой.

Порядок рассмотрения коллективного трудового спора состоит из нескольких этапов:

- изучение документов и материалов, представленных сторонами;
- заслушивание представителей сторон и экспертов, если в этом есть необходимость;
- разработка рекомендаций по существу спора.

Рекомендации трудового арбитража фиксируют в протоколе заседания с учетом всех обстоятельств дела в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, их подписывают трудовые арбитры и передают сторонам. В протоколе также указывают присутствующих на заседании трудовых арбитров, представителей сторон спора, перечень мер, необходимых для разрешения коллективного трудового спора.

Трудовые арбитры имеют право:

- запрашивать и получать от сторон необходимые документы и сведения по существу спора;
- заслушивать объяснения и обращения сторон коллективного трудового спора;
- приглашать на заседания специалистов, компетентных в вопросах рассматриваемого трудового спора;
- требовать от представителей сторон доведения решений трудового арбитража до сведения трудового коллектива;
- предлагать возможные варианты разрешения спора;
- информировать в случае необходимости соответствующие органы исполнительной власти и органы местного самоуправления о возможных социальных последствиях коллективного трудового спора.

Трудовые арбитры обязаны сохранять государственную, служебную, коммерческую и иную охраняемую законом тайну при осуществлении своих функций во время участия в примирительных процедурах.

Организация подготовки трудовых арбитров, проверка их квалификации, выдача документов, удостоверяющих их статус, и утверждение списков арбитров

относится к компетенции Службы.

Очевидно, назрела необходимость создать новый эффективный механизм для предупреждения трудовых конфликтов, примирения работников и работодателей по спорным вопросам, а также оперативного и правильного разрешения проблем. С этой задачей могли бы справиться постоянно действующие трудовые арбитражи, работа над созданием которых идёт. И первый опыт их функционирования уже есть.