

ПРОКУРАТУРА ИНФОРМИРУЕТ

о порядке урегулирования трудовых споров на уровне работодателя

Прокуратурой Куйтунского района в ходе надзорной деятельности выявляются нарушения работодателями трудовых прав работников. При этом отмечено, что работниками не используется механизм урегулирования трудовых споров на уровне работодателя. В рамках правового просвещения работников разъясняем следующее.

В соответствии со ст. 2 ТК РФ к основным принципам правового регулирования трудовых отношений относится обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Согласно ч. 1 ст. 21 ТК РФ работник имеет право на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами.

В силу ч. 3 ст. 29 ТК РФ интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществлении контроля за их выполнением, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений представляют соответствующие профсоюзы, их территориальные организации, объединения профессиональных союзов и объединения территориальных организаций профессиональных союзов.

Согласно ст. 398 ТК РФ под коллективным трудовым спором понимаются 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 локальных нормативных актов.

В соответствии со ст. 399 ТК РФ правом выдвижения требований обладают работники и их представители. Требования, выдвинутые работниками и (или) представительным органом работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя, утверждаются на соответствующем собрании (конференции) работников, излагаются в письменной форме и направляются работодателю представительным органом работников, уполномоченным ими на разрешение коллективного трудового спора.

В силу ст. 400 ТК РФ работодатель обязан принять к рассмотрению направленные ему требования работников. О принятом решении работодатель сообщает в представительный орган работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения),

индивидуального предпринимателя в письменной форме в течение двух рабочих дней со дня получения указанных требований.

Согласно ст. 401 ТК РФ 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. Ни одна из сторон коллективного трудового спора не имеет права уклоняться от участия в примирительных процедурах.

В соответствии со ст. 408 ТК РФ соглашения, достигнутые сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения этого спора, в том числе соглашение об урегулировании коллективного трудового спора, оформляются в письменной форме и имеют для сторон коллективного трудового спора обязательную силу. Контроль за их выполнением осуществляется сторонами коллективного трудового спора.

Таким образом, законодательством предусмотрена процедура разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров на уровне работодателя, в том числе посредством рассмотрения его примирительной комиссией.