

СОЮЗ СОВЕТСКИХ СОЦИАЛИСТИЧЕСКИХ РЕСПУБЛИК

ЗАКОН О ПОРЯДКЕ РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ (КОНФЛИКТОВ)

Верховный Совет Союза Советских Социалистических Республик постановляет:

Статья 1. Настоящий Закон регулирует порядок разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) по вопросам применения действующего законодательства о труде, заключения и исполнения условия коллективных договоров и соглашений в части установления новых или изменения существующих социально-экономических условий труда и быта между трудовыми коллективами (коллективами подразделений) и администрацией предприятия, учреждения, организации или отраслевыми (межотраслевыми) органами управления.

Статья 2. Требования трудового коллектива по вопросам, указанным в статье 1 настоящего Закона, формируются и утверждаются на общем собрании (конференции) большинством голосов членов данного коллектива. Собрание считается правомочным, если на нем присутствует не менее 3/4 членов коллектива (делегатов конференции).

Требования направляются администрации предприятия, учреждения, организации не позднее 3 дней со дня их утверждения. Требования излагаются в письменной форме.

Интересы трудового коллектива представляет уполномоченный им орган (профсоюзный комитет, совет трудового коллектива и другие).

Администрация предприятия, учреждения, организации обязана рассмотреть их в 3-дневный срок со дня получения и незамедлительно сообщить о своем решении. В случае если разрешение требований трудового коллектива выходит за пределы компетенции администрации предприятия, учреждения, организации, она обязана направить их для рассмотрения в те же сроки в соответствующий орган. Принятые решения должны быть изложены в письменной форме и доведены до сведения всего трудового коллектива.

О каждом случае коллективного трудового спора (конфликта) администрация и профсоюзный комитет должны немедленно информировать местные Советы народных депутатов и вышестоящие хозяйственные и профсоюзные органы.

Статья 3. Требования трудового коллектива, отклоненные или удовлетворенные частично органами, в которые они были направлены, рассматриваются:

- а) примирительными комиссиями;
- б) трудовыми арбитражами.

Статья 4. Примирительные комиссии создаются из равного числа представителей сторон. Коллективные трудовые споры (конфликты) рассматриваются в 5-дневный срок. Комиссии консультируются с трудовыми коллективами, администрацией, местными Советами народных депутатов, вышестоящими хозяйственными, профсоюзными и иными заинтересованными органами и обязаны использовать все имеющиеся в их распоряжении возможности для урегулирования возникшего коллективного трудового спора (конфликта).

Решение комиссии принимается по соглашению между сторонами на основе переговоров, оформляется протоколом и имеет обязательную силу для сторон.

При недостижении соглашения в примирительной комиссии или неисполнении ее решения стороны вправе обратиться к трудовому арбитражу.

Статья 5. Трудовой арбитраж создается сторонами коллективного трудового спора (конфликта).

В состав трудового арбитража входят народные депутаты, представители вышестоящего профсоюзного органа, органа по труду и социальным вопросам.

Количественный и персональный состав трудового арбитража по каждому конфликту устанавливается соглашением сторон.

Председатель трудового арбитража утверждается соглашением сторон из числа членов данного трудового арбитража.

Коллективный трудовой спор (конфликт) рассматривается трудовым арбитражем с обязательным участием представителей сторон и, при необходимости, представителей вышестоящих органов.

Трудовой арбитраж должен принять решение в 7-дневный срок со дня поступления заявления.

Решение трудового арбитража является обязательным для исполнения.

Трудовой арбитраж вправе вынести в адрес вышестоящих хозяйственных и профсоюзных органов специальное представление в отношении должностных лиц, по вине которых возник коллективный трудовой спор (конфликт). О результатах рассмотрения такого представления вышестоящие хозяйственные и профсоюзные органы сообщают трудовому коллективу.

Статья 6. Стороны и примирительные органы обязаны использовать все возможности для устранения причин и обстоятельств, повлекших коллективный трудовой спор (конфликт).

Если примирительная комиссия и трудовой арбитраж не смогли урегулировать разногласия сторон, причины этого в письменной форме доводятся до сведения трудового коллектива. Трудовой коллектив в этом случае вправе использовать для удовлетворения своих требований все иные предусмотренные законом средства, вплоть до полной или частичной приостановки работы предприятия, учреждения, организации или подразделения (забастовки).

Статья 7. Забастовка является крайней мерой разрешения коллективного трудового спора (конфликта). Решение о забастовке принимается на собрании (конференции) трудового коллектива или коллектива подразделения тайным голосованием и считается принятым, если за него проголосовало не менее 2/3 членов данного коллектива (делегатов конференции). Забастовку возглавляет профсоюзный комитет, совет трудового коллектива, забастовочный комитет или другой уполномоченный трудовым коллективом орган.

Администрация должна быть предупреждена письменно о начале забастовки и возможной ее продолжительности не позднее чем за 5 дней.

О возможности предстоящей забастовки администрация незамедлительно предупреждает поставщиков и потребителей, транспортные организации, а также другие заинтересованные предприятия, учреждения, организации.

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

Статья 8. Орган, возглавляющий забастовку, действует в пределах прав, предусмотренных законодательством и настоящим Законом, представляет интересы трудового коллектива в ходе забастовки, информирует население через средства массовой информации о ходе разрешения возникшего коллективного трудового спора (конфликта). Данные полномочия прекращаются, если стороны подписали соглашение об

урегулировании возникшего коллективного трудового спора (конфликта), а также в случае признания забастовки незаконной.

При осуществлении своих полномочий орган, возглавляющий забастовку, не вправе принимать решения, относящиеся к компетенции администрации предприятия, органов государственной власти и управления, а также общественных организаций.

Контроль за выполнением условий соглашения, выработанного в ходе разрешения коллективного трудового спора (конфликта), осуществляется в соответствии с законодательством профсоюзными органами, органами трудового коллектива и общественных организаций, вышестоящими органами государственной власти и управления.

В случае невыполнения условий соглашения орган, возглавлявший забастовку, восстанавливается в своих полномочиях.

Статья 9. Верховный Совет СССР или Верховный Совет союзной республики может отложить проведение забастовки либо приостановить ее на срок до двух месяцев.

В период между сессиями Верховного Совета СССР или Верховного Совета союзной республики решение об отложении либо о приостановке забастовки на указанный срок вправе принять Президиум Верховного Совета СССР или соответственно Президиум Верховного Совета союзной республики с обязательным приглашением на заседание Президиума народных депутатов СССР от соответствующих территорий.

Статья 10. Администрация предприятия, исполнительный комитет местного Совета народных депутатов, трудовой коллектив, участвующий в забастовке, и орган, возглавляющий забастовку, обязаны принять необходимые меры к обеспечению жизнеспособности предприятия, сохранности государственного и общественного имущества, соблюдению социалистической законности и общественного порядка.

Статья 11. Прекращение работы как средство разрешения коллективного трудового спора (конфликта) не допускается, если это создает угрозу жизни и здоровью людей, а также на предприятиях и в организациях железнодорожного и городского общественного транспорта (включая метро), гражданской авиации, связи, энергетики, оборонных отраслей (в подразделениях, непосредственно занятых производством продукции оборонного назначения), в государственных органах, на предприятиях и в организациях, на которые возложено выполнение задач по обеспечению обороноспособности, правопорядка и безопасности страны, в непрерывно действующих производствах, приостановка которых связана с тяжелыми и опасными последствиями.

Трудовые коллективы указанных предприятий и организаций после соблюдения предусмотренной настоящим Законом примирительной процедуры имеют право обратиться за защитой своих законных прав и интересов в Верховный Совет союзной республики, а в случае союзного подчинения - в Верховный Совет СССР, которые должны рассмотреть их требования и дать ответ не позднее месячного срока.

Статья 12. Признаются незаконными и не допускаются забастовки:

а) по мотивам, связанным с выдвижением требований о насильственных свержении и изменении советского государственного и общественного строя, а также требований, влекущих нарушения национального и расового равноправия;

б) объявленные без соблюдения положений статей 2, 3, 4 настоящего Закона, начавшиеся или продолжающиеся в нарушение требований статей 5, 7, 9, 11 настоящего Закона.

Решение о признании забастовки незаконной при наличии указанных в настоящей статье оснований принимается Верховными Судами союзных республик (не имеющих областного деления), автономных республик, краевыми, областными (городскими) судами по заявлению администрации предприятия, вышестоящего хозяйственного органа, исполнительного комитета местного Совета народных депутатов и доводится до сведения трудовых коллективов через орган, руководящий забастовкой, и средства массовой информации.

Решение о признании забастовки незаконной обязывает трудовые коллективы прекратить ее и приступить к работе не позднее следующего дня после вручения копии решения органу, возглавляющему забастовку.

Статья 13. За работниками, участвующими в забастовке в соответствии с настоящим Законом, сохраняются общий и непрерывный трудовой стаж, право на обеспечение по государственному социальному страхованию, а за работниками, участвующими в не запрещенных статьей 12 настоящего Закона забастовках, сохраняется также место работы (должность).

За время забастовки участвующим в ней работникам заработная плата не сохраняется.

В целях оказания материальной помощи бастующим трудовой коллектив вправе создавать фонд за счет добровольных взносов и пожертвований, а также специальный страховой фонд в соответствии с коллективным договором (соглашением).

Работникам, не принимавшим участия в забастовке, но в связи с ней не имевшим возможности выполнять свою работу, предприятие, учреждение, организация обязаны сохранить заработную плату в размерах, не ниже установленных статьей 43 Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде, как за простой не по вине работника.

Статья 14. Организация признанной судом незаконной забастовки или участие в ней рассматриваются как нарушение трудовой дисциплины и могут повлечь применение мер дисциплинарного взыскания и материальной ответственности, предусмотренных статьями 49, 56 Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде.

Руководители и другие должностные лица, виновные в возникновении коллективных трудовых споров (конфликтов) или задержке исполнения решений примирительной комиссии либо трудового арбитража, привлекаются к дисциплинарной ответственности вплоть до освобождения от должности, а в случае причинения их действиями материального ущерба - и к материальной ответственности в размере до трех месячных должностных окладов.

Статья 15. Ущерб, причиненный в результате забастовки другим предприятиям, учреждениям, организациям или гражданам, возмещается в соответствии с действующим законодательством.

9 октября 1989 года