

# Федеральный закон от 23 ноября 1995 г. N 175-ФЗ "О порядке разрешения коллективных трудовых споров"

Принят Государственной Думой 20 октября 1995 года

## Глава 1. Общие положения

### Статья 1. Задачи и сфера действия настоящего Федерального закона

1. Настоящий Федеральный закон устанавливает правовые основы, порядок и способы разрешения коллективных трудовых споров, а также порядок реализации права на забастовку в Российской Федерации в ходе разрешения коллективного трудового спора.
2. Установленные настоящим Федеральным законом нормы распространяются на всех работников, работодателей, а также на объединения работников и работодателей и их полномочные органы.
3. Разрешение коллективных трудовых споров, возникающих в связи с коллективной защитой индивидуальных трудовых прав работников, не является предметом настоящего Федерального закона.
4. Федеральным 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 основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства.

### Статья 2. Основные понятия

1. 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, соглашений по вопросам социально-трудовых отношений.
2. Примирительные процедуры - рассмотрение коллективного трудового спора с целью его разрешения примирительной комиссией, сторонами с участием посредника, в трудовом арбитраже.
3. Представители работников - органы профессиональных союзов и их объединений, уполномоченные на представительство в соответствии с их уставами, органы общественной самодеятельности, образованные на собрании (конференции) работников организации, филиала, представительства и уполномоченные им.
4. Представители работодателей - руководители организаций или другие полномочные в соответствии с уставом организации, иными правовыми актами лица, полномочные органы объединений работодателей, иные уполномоченные работодателями органы.

5. Момент начала коллективного трудового спора - день сообщения решения работодателя об отклонении всех или части требований работников или несообщение работодателем в соответствии со статьей 4 настоящего Федерального закона своего решения, также дата составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров.

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

## Глава 2. Порядок разрешения коллективного трудового спора

### Статья 3. Выдвижение требований работников

1. Правом выдвижения требований обладают работники и их представители.

2. Требования работников организации, филиала, представительства выдвигаются на собрании (конференции) работников большинством голосов. Вместе с выдвижением требований работники избирают своих полномочных представителей для участия в разрешении коллективного трудового спора.

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

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

5. При выдвижении одинаковых требований различными представителями работников они вправе сформировать единый орган для участия в разрешении данного коллективного трудового спора.

6. Требования излагаются в письменной форме и направляются работодателю.

7. Копия требований, оформленных в письменной форме, может быть направлена в службу по урегулированию коллективных трудовых споров (далее - Служба). В этом случае Служба 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

1. 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.

2. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом. При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора переходят к рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника или к рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

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

4. Каждая из сторон в любой момент после начала коллективного трудового спора вправе обратиться в Службу для уведомительной регистрации спора.

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

6. Представители сторон, примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж, Служба обязаны использовать все предусмотренные законодательством возможности для разрешения возникшего коллективного трудового спора.

7. Примирительные процедуры проводятся в сроки, предусмотренные статьями 6 - 8 настоящего Федерального 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

1. Примирительная комиссия создается в срок до трех рабочих дней с момента начала коллективного трудового спора и оформляется соответствующим приказом работодателя и решением представителя работников.

2. Примирительная комиссия формируется из представителей сторон на равноправной основе.

Работодатель не вправе уклоняться от создания примирительной комиссии и участия в ее работе.

3. Работодатель создает необходимые условия для работы примирительной комиссии.

4. Коллективный трудовой спор должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок до пяти рабочих дней с момента издания приказа о ее создании.

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

6. При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны продолжают примирительные процедуры с участием посредника или в трудовом арбитраже.

7. 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

1. По соглашению сторон для рассмотрения коллективного трудового спора может быть приглашен посредник независимо от Службы или по рекомендации Службы.
2. Если стороны в срок до трех рабочих дней с момента обращения в Службу не достигнут соглашения относительно кандидатуры посредника, он назначается Службой.
3. Порядок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника определяется посредником по соглашению со сторонами коллективного трудового спора.
4. Посредник имеет право запрашивать и получать от работодателя необходимые документы и сведения, касающиеся коллективного трудового спора.
5. 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

1. Трудовой арбитраж представляет собой временно действующий орган по рассмотрению коллективного трудового спора, создаваемый сторонами коллективного трудового спора и Службой в срок не позднее трех рабочих дней с момента окончания рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией или посредником.

2. Трудовой арбитраж формируется по соглашению сторон в составе трех человек из числа трудовых арбитров, рекомендованных Службой или предложенных сторонами коллективного трудового спора.

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

3. Создание трудового арбитража, его состав, регламент, полномочия оформляются соответствующим решением работодателя, представителя работников и Службы.

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

5. Трудовой арбитраж рассматривает обращения сторон; получает необходимые документы и сведения, касающиеся коллективного трудового спора; информирует в случае необходимости органы государственной власти и 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

1. 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.
2. Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители профсоюзов, их объединений, органов общественной самодеятельности 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

1. В случаях уклонения работодателя от участия в создании или работе примирительной комиссии коллективный трудовой спор передается на рассмотрение в трудовой арбитраж.
2. 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. Участие службы по урегулированию коллективных трудовых споров в разрешении коллективных трудовых споров

1. Служба - государственный орган, содействующий разрешению коллективных трудовых споров путем организации примирительных процедур и участия в них.

2. Служба:

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 в установленном порядке финансирование примирительных процедур;

организует работу по урегулированию коллективных трудовых споров во взаимодействии с представителями работников и работодателей, органами государственной власти и органами местного самоуправления.

Служба действует в соответствии с настоящим Федеральным законом и Положением о службе по урегулированию коллективных трудовых споров.

Работники Службы пользуются правом беспрепятственного, при предъявлении удостоверения установленного образца, посещения организаций, филиала, представительства в целях урегулирования коллективных трудовых споров, выявления и устранения причин, порождающих эти конфликты.

## 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 3. Осуществление права на забастовку

## Статья 13. Право на забастовку

1. 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.

2. В соответствии со статьей 37 Конституции Российской Федерации признается право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора.

3. 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 (дисциплинарную, административную, уголовную) в порядке, установленном законодательством.

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

## Статья 14. Объявление забастовки

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

2. 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).

3. 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 пунктами 3 и 4 статьи 16 настоящего Федерального закона.

4. О начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за десять календарных дней.

5. 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), выполняемому в организации, филиале, представительстве в период проведения забастовки.

6. Работодатель предупреждает о предстоящей забастовке Службу.

## Статья 15. Орган, возглавляющий забастовку

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

2. 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.

3. Орган, возглавляющий забастовку, вправе приостановить забастовку. Для возобновления забастовки не требуется повторного рассмотрения спора примирительной комиссией, посредником или в трудовом арбитраже. Работодатель и Служба должны быть предупреждены о возобновлении забастовки не позднее чем за три рабочих дня.

4. 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

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

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

3. В организациях, филиалах, представительствах, работа которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества, при проведении забастовки должен быть обеспечен минимум необходимых работ (услуг).

Перечень минимума необходимых работ (услуг) в организациях, филиалах, представительствах, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества (далее - перечень минимума необходимых работ (услуг), в каждой отрасли (подотрасли) экономики разрабатывается и утверждается федеральным органом исполнительной власти, на который возложены координация и регулирование деятельности в соответствующей отрасли (подотрасли) экономики, по согласованию с соответствующим общероссийским профессиональным союзом. В случае, если в отрасли (подотрасли) экономики действует несколько общероссийских профессиональных союзов, перечень минимума необходимых работ (услуг) согласовывается со всеми действующими в отрасли (подотрасли) экономики общероссийскими профессиональными союзами. Порядок разработки и утверждения перечня минимума необходимых работ (услуг) определяется Правительством Российской Федерации.

Орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации на основе перечней минимума необходимых работ (услуг), разработанных и утвержденных соответствующими федеральными органами исполнительной власти, разрабатывает и утверждает по согласованию с территориальными объединениями организаций профсоюзов (объединениями профсоюзов) региональные перечни минимума необходимых работ (услуг), конкретизирующие содержание и определяющие порядок применения федеральных отраслевых перечней минимума необходимых работ (услуг) на территории соответствующего субъекта Российской Федерации.

Минимум необходимых работ (услуг) в организации, филиале, представительстве определяется соглашением сторон совместно с органом местного самоуправления на основе перечней минимума необходимых работ (услуг) в пятидневный срок с момента принятия решения об объявлении забастовки. Включение вида работ (услуг) в минимум необходимых работ (услуг) должно быть мотивировано вероятностью причинения вреда здоровью или угрозой жизни граждан. В минимум необходимых работ (услуг) в организации, филиале, представительстве не могут быть включены работы (услуги), не предусмотренные соответствующими перечнями минимума необходимых работ (услуг).

В случае недостижения соглашения минимум необходимых работ (услуг) в организации, филиале, представительстве устанавливается органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации. Решение указанного органа, устанавливающее минимум

необходимых работ (услуг) в организации, филиале, представительстве, может быть обжаловано сторонами в суд.

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

## Статья 17. Незаконные забастовки

1. Забастовка при наличии коллективного трудового спора является незаконной, если она была объявлена без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных статьями 3 - 8, 12 - 16 настоящего Федерального закона.

2. В соответствии со статьей 55 Конституции Российской Федерации являются незаконными забастовки, создающие реальную угрозу основам конституционного строя и здоровью других лиц.

3. Являются незаконными забастовки работников Вооруженных Сил Российской Федерации, правоохранительных органов, органов федеральной службы безопасности, - если при этом создается угроза обороне страны и безопасности государства.

4. Право на забастовку может быть ограничено в соответствии с законом о чрезвычайном положении.

5. Решение о признании забастовки незаконной принимается верховными судами республик, краевыми, областными судами, судами городов Москвы и Санкт-Петербурга, автономной области, автономных округов по заявлению работодателя или прокурора.

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

7. Решение суда о признании забастовки незаконной, вступившее в законную силу, подлежит немедленному исполнению. Работники обязаны прекратить забастовку и приступить к работе не позднее следующего дня после вручения копии указанного решения суда органу, возглавляющему забастовку.

8. В случае создания непосредственной угрозы жизни и здоровью людей суд вправе отложить неначавшуюся забастовку на срок до 30 дней, а начавшуюся - приостановить на тот же срок.

9. В случаях, имеющих особое значение для обеспечения жизненно важных интересов Российской Федерации или отдельных территорий, Президент Российской Федерации и Правительство Российской Федерации вправе приостановить забастовку до решения вопроса соответствующим судом, но не более чем на десять календарных дней.

10. В случаях, когда забастовка не может быть проведена в соответствии с пунктами 2 и 3 настоящей статьи, решение по коллективному трудовому спору в десятидневный срок принимает Президент Российской Федерации.

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

1. Участие работника в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения

трудовой дисциплины и основания расторжения трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1 статьи 22 настоящего Федерального закона.

2. Запрещается применять к работникам, участвующим в забастовке, меры дисциплинарной ответственности, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1 статьи 22 настоящего Федерального закона.

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

4. 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.

5. 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 размерах, предусмотренных законодательством о труде. Работодатель вправе переводить этих работников на другую работу в порядке, предусмотренном законодательством о труде (простой не по вине работника).

6. Коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, может быть предусмотрен более льготный, чем предусмотренный законодательством о труде, порядок выплат работникам, не участвующим в забастовке.

## 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, филиала, представительства.

# Глава 4. 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 предоставляющие помещения для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований или препятствующие его проведению, подвергаются дисциплинарному взысканию.

## Статья 21. Ответственность за невыполнение соглашения

Представители работодателя, виновные в невыполнении обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры, подвергаются дисциплинарному взысканию.

## Статья 22. Ответственность работников за незаконные забастовки

1. 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.

2. 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 Федеральным 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.

# Глава 5. Заключительные положения

## Статья 25. О вступлении в силу настоящего Федерального закона

Настоящий Федеральный закон вступает в силу со дня его официального опубликования.

## Статья 26. О признании нормативных правовых актов не действующими в Российской Федерации в связи с вступлением в силу настоящего Федерального закона

Признать не действующим в Российской Федерации Закон СССР "О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)" (Ведомости Съезда народных депутатов СССР и Верховного Совета СССР, 1991, N 23, ст. 654).

## Статья 27. Приведение нормативных правовых актов в соответствие с настоящим Федеральным законом

Предложить Президенту Российской Федерации и поручить Правительству Российской Федерации, органам государственной власти субъектов Российской Федерации привести свои нормативные правовые акты в соответствие с настоящим Федеральным законом в течение трех месяцев со дня его вступления в силу.

Предложить Правительству Российской Федерации в трехмесячный срок утвердить Положение о службе по урегулированию коллективных трудовых споров.

Президент Российской Федерации	Б.Ельцин
--------------------------------	----------

Москва, Кремль

23 ноября 1995 года

№ 175-ФЗ