

**КРАСНОДАРСКАЯ КРАЕВАЯ ТРЕХСТОРОННЯЯ КОМИССИЯ  
ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

**Р Е Ш Е Н И Е**

" 23 " декабря 2022 г.

№ 14-1

**Об утверждении Положения о Постоянно действующем трудовом  
арбитраже при Краснодарской краевой трехсторонней комиссии по  
регулированию социально-трудовых отношений для рассмотрения и  
разрешения коллективных трудовых споров**

В целях создания условий, позволяющих Постоянно действующему трудовому арбитражу при Краснодарской краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений для рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров осуществлять полномочия, Краснодарская краевая трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений **РЕШИЛА:**

1. Утвердить Положение о Постоянно действующем трудовом арбитраже при Краснодарской краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений для рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров в новой редакции (прилагается).

2. Решение Краснодарской краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 12.10.2018 № 5-4 признать утратившим силу.

3. Настоящее решение разместить на сайтах министерства труда и социального развития Краснодарского края, Союза «Краснодарское краевое объединение организаций профсоюзов», Ассоциации «Объединение работодателей Краснодарского края».

Заместитель  
Губернатора  
Краснодарского края

Председатель Союза  
«Краснодарское краевое  
объединение организаций  
профсоюзов»

Президент Ассоциации  
«Объединение  
работодателей  
Краснодарского края»



А.А. Минькова



С.В. Бессараб



В.К. Буларин

УТВЕРЖДЕНО  
решением Краснодарской краевой  
трехсторонней комиссией  
по регулированию социально-  
трудовых отношений  
от 23.12.2022 № 14-1

ПОЛОЖЕНИЕ  
о Постоянно действующем трудовом арбитраже  
при Краснодарской краевой трехсторонней комиссии по регулированию  
социально-трудовых отношений для рассмотрения и разрешения  
коллективных трудовых споров

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок формирования и деятельности Постоянно действующего трудового арбитража при Краснодарской краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, передаваемых ему по соглашению сторон для рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров (далее – Постоянно действующий трудовой арбитраж).

1.2. В Постоянно действующем трудовом арбитраже рассматриваются коллективные трудовые споры после завершения примирительных процедур, предусмотренных статьей 398 Трудового кодекса Российской Федерации либо по решению Министерства труда и социального развития Краснодарского края.

2. Основные термины и определения

Для целей настоящего Положения используются следующие термины и определения:

Постоянно действующий трудовой арбитраж – орган по рассмотрению коллективных трудовых споров при Краснодарской краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, созданный в целях реализации статьи 404 Трудового кодекса Российской Федерации;

трудовой арбитр – гражданин, сведения о котором содержатся в базе данных по учету трудовых арбитров Федеральной службы по труду и занятости и внесенный в состав Постоянно действующего трудового арбитража решением Краснодарской краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – Краснодарская трехсторонняя комиссия);

коллективный трудовой спор – 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 (статья 398 Трудового Кодекса Российской Федерации);

стороны коллективного трудового спора (заявители) – работники (представитель работников) и работодатель (представитель работодателя) в организации, зарегистрированной в Краснодарском крае;

представитель работников – первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками (статья 29 Трудового кодекса Российской Федерации);

представитель работодателя – руководитель организации, работодатель - индивидуальный предприниматель (лично) или уполномоченные ими лица в соответствии с законодательством (часть 4 статьи 20, статья 33 Трудового кодекса Российской Федерации).

### 3. Требования к формированию Постоянно действующего трудового арбитража

3.1. Трудовыми арбитрами в Постоянно действующем трудовом арбитраже могут быть граждане Российской Федерации, имеющие высшее образование, стаж работы не менее 10 лет, а также практический опыт работы в области социально-трудовых отношений и урегулирования трудовых споров, выразившие согласие на включение в список Постоянно действующего трудового арбитража. Трудовым арбитром не может быть лицо, имеющее судимость за совершение умышленного преступления либо действующее административное наказание в виде дисквалификации.

3.2. Каждая из сторон социального партнерства Краснодарской краевой трехсторонней комиссии вправе представить в предварительный список трудовых арбитров Постоянно действующего трудового арбитража в равном количестве не более пяти человек. Итоговый сформированный список трудовых арбитров в количестве не более пятнадцати человек утверждается решением Краснодарской краевой трехсторонней комиссии.

3.3. Оформление и ведение списка трудовых арбитров Постоянно действующего трудового арбитража возлагается на секретаря Краснодарской трехсторонней комиссии, ответственность – на сопредседателей Краснодарской трехсторонней комиссии.

3.4. В случае исключения одного и более трудовых арбитров из списка трудовых арбитров, утвержденного решением Краснодарской трехсторонней комиссии, сторона социального партнерства, представителем которой являлся исключенный из списка трудовой арбитр, предоставляет на рассмотрение Краснодарской краевой трехсторонней комиссии кандидатуры для включения в список трудовых арбитров.

### 4. Порядок обращения, рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров Постоянно действующим трудовым арбитражем

4.1. Постоянно действующий трудовой арбитраж принимает к рассмотрению и разрешению коллективные трудовые споры от сторон, добровольно решивших получить содействие в разрешении коллективного трудового спора либо по решению Министерства труда и социального развития Краснодарского края.

4.2. Разрешение коллективных трудовых споров Постоянно действующим трудовым арбитражем возможно:

- относительно установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений;

- относительно отказа работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

4.3. Стороны имеют право на неоднократное обращение в Постоянно действующий трудовой арбитраж.

4.4. Перечень документов, необходимых для начала рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора Постоянно действующим трудовым арбитражем:

- письменное заявление, в котором указывается суть имеющихся разногласий, и результаты примирительных процедур;

- копия протокола собрания (конференции, опросного листа) о выдвижении требований работниками (их представителями);

- письменный отказ (при его наличии) работодателя об отклонении всех требований или части требований работников, либо копия протокола представительного органа, фиксирующий факт отсутствия письменного ответа работодателя;

- копии протокола примирительной комиссии и протокола разногласий;

- соглашение сторон о рассмотрении коллективного трудового спора в Постоянно действующем трудовом арбитраже, содержащее условие об обязательном выполнении сторонами решений Постоянно действующего трудового арбитража;

- решение Министерства труда и социального развития Краснодарского края о передаче коллективного трудового спора на рассмотрение в Постоянно действующий трудовой арбитраж в случаях, когда в соответствии с частями первой и второй статьи 413 Трудового кодекса Российской Федерации в целях разрешения коллективного трудового спора не может быть проведена забастовка.

- документы о наделении полномочиями представителей сторон (с указанием фамилии, имени, отчества, должности) коллективного трудового спора;

- документы, имеющие отношение к коллективному трудовому спору (коллективный договор, положения и т.п.);

- иная информация, характеризующая коллективный трудовой спор.

4.5. Документы, необходимые для начала рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора Постоянно действующим трудовым арбитражем, представляются заявителем при личном обращении или направляются по почте секретарю Краснодарской трехсторонней комиссии.

4.6. День поступления документов, перечисленных в пункте 4.4 настоящего Положения, считается началом рассмотрения коллективного трудового спора, которое осуществляется в срок до пяти рабочих дней.

4.7. Постоянно действующий трудовой арбитраж прекращает рассмотрение коллективного трудового спора в случаях:

- достижение сторонами соглашения о разрешении коллективного трудового спора либо самостоятельно, либо с участием трудовых арбитров;
- отказ сторон от ранее заявленных требований.

4.8. В случае если в ходе арбитражного разбирательства сторонами коллективного трудового спора достигнуто решение о разрешении спора, Постоянно действующий трудовой арбитраж одновременно с вынесением решения о прекращении рассмотрения коллективного трудового спора утверждает соглашение сторон об его разрешении, если только это соглашение не противоречит закону и не нарушает права и охраняемые законом интересы других лиц.

4.9. Решение Постоянно действующего трудового арбитража является обязательным для сторон коллективного трудового спора в случае когда проведение забастовки не допускается действующим законодательством Российской Федерации.

4.10. Решение Постоянно действующего трудового арбитража должно содержать:

- наименование коллективного трудового спора (по названию организации, в которой произошел спор);
- сведения о составе арбитров;
- место и дату вынесения решения;
- фамилии, имена, отчества, должности представителей сторон;
- предмет спора, содержание требований заявителя и возражений другой стороны;
- обстоятельства дела, установленные Постоянно действующим трудовым арбитражем;
- доказательства, на основании которых сделаны выводы Постоянно действующего трудового арбитража;
- правовые нормы, на которых основано решение;
- мотивировочную часть принятого решения;
- резолютивную часть;
- сроки исполнения решения Постоянно действующего трудового арбитража;
- рекомендации Постоянно действующего трудового арбитража (при необходимости);
- подписи трудовых арбитров.

4.11. Участие трудового арбитра, включенного в список трудовых арбитров Постоянно действующего трудового арбитража, утвержденный Краснодарской трехсторонней комиссией, в конкретном коллективном трудовом споре определяется выбором сторон коллективного трудового спора.

4.12. Каждая из сторон коллективного трудового спора (работодатель и работники) заранее выбирает согласованное сторонами количество трудовых арбитров (один-два) из списка трудовых арбитров Постоянно действующего трудового арбитража. Выбранные трудовые арбитры совместно выбирают одного трудового арбитра. В случае невозможности участия какого-либо из выбранных тру-

довых арбитров в урегулировании коллективного трудового спора, сторона, выбравшая данного арбитра, выбирает нового трудового арбитра.

4.13. В случае наличия у трудового арбитра, выбранного для урегулирования коллективного трудового спора, личной заинтересованности, которая влияет или может повлиять на выносимое им решение в отношении данного коллективного трудового спора и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью трудового арбитра и правами и законными интересами одной из спорящих сторон, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам одной из спорящих сторон, он должен сообщить в Краснодарскую трехстороннюю комиссию о невозможности его участия в качестве трудового арбитра при разрешении данного коллективного трудового спора.

В состав трудовых арбитров по рассмотрению конкретного коллективного трудового спора не могут входить представители работников и (или) работодателя, в отношении которых рассматривается коллективный трудовой спор.

4.14. Вмешательство представителей органов государственной власти, сторон коллективного трудового спора в деятельность трудового арбитра не допускается.

4.15. Работа трудовых арбитров проводится в виде консультаций, переговоров, заседаний.

4.16. На первом заседании выбранные для урегулирования конкретного коллективного трудового спора трудовые арбитры избирают председателя и секретаря, на которого возлагается обязанность ведения делопроизводства.

4.17. Решение в конкретном коллективном трудовом споре выносится на закрытом совещании трудовых арбитров большинством голосов.

4.18. Трудовой арбитр, не согласный с принятым решением, вправе изложить письменно свое особое мнение.

4.19. Решение Постоянно действующего трудового арбитража излагается в письменной форме в трех экземплярах и подписывается трудовыми арбитрами. Если в процессе принятия решения мнения трудовых арбитров разделились, особое мнение трудового арбитра прилагается к решению Постоянно действующего трудового арбитража.

4.20. Решение, вынесенное Постоянно действующим трудовым арбитражем, вручается сторонам коллективного трудового спора под роспись, с указанием даты получения, не позднее одного дня с даты подписания. Третий экземпляр, а также отчет о выполненной работе и материалы по данному коллективному трудовому спору передается секретарю Краснодарской трехсторонней комиссии.

## 5. Права и обязанности трудовых арбитров

### 5.1. Трудовой арбитр имеет право:

по согласованию со сторонами коллективного трудового спора назначать экспертизу, приглашать специалистов, которые могут оказать ему консультационное и экспертное содействие в оценке ситуации рассматриваемого коллективного трудового спора и перспектив его разрешения;

учитывать интересы, мнения, предложения сторон коллективного трудового спора, реальные возможности материального и финансового обеспечения принятых на себя сторонами обязательств;

выражать особое мнение по решению Постоянно действующего трудового арбитража, если в процессе принятия решения мнения трудовых арбитров разделились. Особое мнение трудового арбитра оформляется в письменной форме, прилагается к решению Постоянно действующего трудового арбитража.

#### 5.2. Трудовой арбитр обязан:

руководствоваться Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим Положением;

разъяснять применение норм законодательства Российской Федерации по вопросам разрешения коллективного трудового спора, процедуру принятия решения Постоянно действующим трудовым арбитражем, обязательность выполнения решений Постоянно действующего трудового арбитража, сроки принятия решений Постоянно действующим трудовым арбитражем;

содействовать достижению взаимопонимания и примирению сторон коллективного трудового спора;

разъяснять о необходимости аргументированных доказательств тех обстоятельств, на которые стороны коллективного спора ссылаются в обоснование своих требований или возражений;

изучать документы и материалы, необходимые для выяснения всех обстоятельств возникновения коллективного трудового спора, позиции сторон коллективного трудового спора, стимулировать поиск сторонами коллективного трудового спора компромиссного решения;

предоставлять сторонам коллективного трудового спора равные возможности для защиты своих прав и интересов;

соблюдать сроки, установленные для рассмотрения коллективного трудового спора;

направлять государственным органам, работодателям и представительным органам работников обобщенную информацию об обстоятельствах возникновения коллективного трудового спора, о нарушениях законодательства, выявленных им при рассмотрении коллективного трудового спора с рекомендациями об их устранении, информировать в случае необходимости соответствующие органы исполнительной власти, органы местного самоуправления, а также Краснодарскую трехстороннюю комиссию о возможных социальных последствиях коллективного трудового спора;

не разглашать информацию, составляющую государственную, коммерческую и иную, охраняемую законом тайну, ставшую ему известной в ходе рассмотрения коллективного трудового спора, считать все аспекты спора конфиденциальными, если иное не будет установлено совместным решением сторон коллективного трудового спора;

не получать в связи с выполнением обязанностей трудового арбитра вознаграждения и подарки от представителей сторон коллективного трудового спора.

## 6. Гарантии и компенсации трудовым арбитрам

6.1. Участие граждан Российской Федерации, включенных в установленном порядке в список Постоянно действующего трудового арбитража, является их гражданским долгом. Оказание содействия трудовым арбитрам в их общественной деятельности является проявлением гражданской позиции работодателей.

6.2. Трудовой арбитр на время участия в разрешении коллективного трудового спора освобождается от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение одного года. Время освобождения трудового арбитра от исполнения своих обязанностей по основному месту работы для участия в подготовке к заседаниям трудового арбитража включается в указанный срок (статья 405 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.3. Руководитель организации, в которой работает гражданин, являющийся трудовым арбитром Постоянно действующего трудового арбитража, по письменному обращению Краснодарской трехсторонней комиссии не позднее следующего рабочего дня с момента получения указанного обращения принимает решение об освобождении такого гражданина от основной работы на время его участия в рассмотрении и разрешении коллективного трудового спора.

6.4. За исполнение обязанностей по содействию в урегулировании коллективного трудового спора трудовой арбитр поощряется по предложению Краснодарской трехсторонней комиссии.

## 7. Прекращение полномочий трудовых арбитров

7.1. Трудовой арбитр решением Краснодарской трехсторонней комиссии исключается из состава трудовых арбитров:

7.1.1. по личному заявлению (в связи с увольнением, с переменой места жительства за пределы Краснодарского края, выходом на пенсию и др.);

7.1.2. за несоблюдение норм действующего законодательства при разрешении спора;

7.1.3. за разглашение информации, составляющей государственную, коммерческую и иную, охраняемую законом тайну, ставшую ему известной в ходе рассмотрения коллективного трудового спора.

Заместитель главы  
Губернатора  
Краснодарского края



А.А. Мицькова

Председатель Союза  
«Краснодарское краевое  
объединение организаций  
профсоюзов»



С.В. Бессараб

Президент Ассоциации  
«Объединение  
работодателей  
Краснодарского края»



С.В.К. Бударин