

Приложение
К коллективному трудовому договору

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК
МАДОУ «Детский сад «Успех»
сад «Успех» с. Кабанск


О. А. Котова


УТВЕРЖДАЮ:

приказом за № _____

МАДОУ
«Детский сад «Успех»
с. Кабанск




Положение о комиссии по трудовым спорам в МАДОУ «Детский сад «Успех» с. Кабанск

1. Общие положения

1.1. Настоящее «Положение о Комиссии по трудовым спорам» (далее — Положение) устанавливает порядок предварительного несудебного разрешения индивидуальных трудовых споров, возникающих между работниками и администрацией МАДОУ «Детский сад «Успех» (далее — «учреждение») по вопросам применения законодательства Российской Федерации, нормативных актов о труде, трудовых договоров и иных соглашений о труде.

1.2. Здесь и далее под индивидуальным трудовым спором следует понимать не урегулированное заинтересованным работником при непосредственных отношениях с работодателем по вопросам применения законов, иных нормативно-правовых актов, коллективного договора, соглашений о труде, а также условий трудового договора, в котором заявлено в Комиссию по трудовым спорам (далее КТС) или суд.

1.3. В основу деятельности КТС положены следующие основополагающие принципы, являющиеся гарантией правильного и быстрого рассмотрения трудовых споров:

- доступность и удобство обращения в КТС;
- бесплатное рассмотрение спора;
- коллегиальность рассмотрения спора;
- гласность разбирательства;
- обеспечение полноты исследования дела;
- соблюдение законности;
- быстрое и реальное исполнение решений КТС.

1.4. Положение разработано на основе Конституции Российской Федерации и действующего трудового законодательства. В случае противоречия настоящего Положения действующему российскому законодательству или общепризнанным принципам международного права следует руководствоваться последними.

2. Правовой статус и компетенция

Приложение № 12
К коллективному трудовому договору

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК
МАДОУ «Детский сад «Успех»
сад «Успех» с. Кабанск

_____ О.Д. Котова

УТВЕРЖДЕНО:

приказом заведующего
МАДОУ «Детский
с. Кабанск от _02.11.2017_
№ _36/a_____

_____ Т.В. Фролова

**Положение о комиссии по трудовым спорам в МАДОУ
«Детский сад «Успех» с.Кабанск**

1. Общие положения

1.1. Настоящее «Положение о Комиссии по трудовым спорам» (далее — «Положение») устанавливает порядок предварительного несудебного разрешения индивидуальных трудовых споров, возникающих между работниками и администрацией МАДОУ «Детский сад «Успех» (далее — «учреждение») по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде, трудовых договоров и иных соглашений о труде.

1.2. Здесь и далее под индивидуальным трудовым спором следует понимать разногласие, не урегулированное заинтересованным работником при непосредственных переговорах с работодателем по вопросам применения законов, иных нормативно-правовых актов, коллективного договора, соглашений о труде, а также условий трудового договора и о котором заявлено в Комиссию по трудовым спорам (далее КТС) или суд.

1.3. В основу деятельности КТС положены следующие основополагающие принципы, являющиеся гарантией правильного и быстрого рассмотрения трудовых споров:

- доступность и удобство обращения в КТС;
- бесплатное рассмотрение спора;
- коллегиальность рассмотрения спора;
- гласность разбирательства;
- обеспечение полноты исследования дела;
- соблюдение законности;
- быстрое и реальное исполнение решений КТС.

1.4. Положение разработано на основе Конституции Российской Федерации и действующего трудового законодательства. В случае противоречия настоящего Положения действующему российскому законодательству или общепризнанным нормам международного права следует руководствоваться последними.

2. Правовой статус и компетенция

2.1. КТС является обязательным первичным органом по рассмотрению трудовых споров, возникающих в учреждении, за исключением споров, по которым законодательными актами установлен иной порядок рассмотрения споров.

2.2. КТС рассматривает споры, которые отнесены законодательством к ее компетенции (подведомственности). К таким трудовым спорам, в частности, относятся:

- споры о признании недействительными условий, включенных в содержание трудового договора, а также всего договора в целом;
- споры, возникающие в связи с неправильностью или неточностью записей в трудовой книжке (в том числе и по поводу исправления или дополнения этих записей);
- все споры, возникающие в связи с перемещениями работников на другую работу;
- споры об изменении существенных условий труда;
- споры об оплате труда (в том числе о взыскании премиального вознаграждения, о праве на премию и о размере премии);
- споры о дисциплинарных взысканиях, наложенных на работников (в том числе решать вопросы о правильности наложения взыскания и о соразмерности взысканий за допущенное нарушение);
- жалобы работников о допуске к работе лиц, незаконно отстраненных от работы (должности);
- споры о нарушении прав работников на получение отпуска;
- споры о предоставлении работникам различных социально трудовых льгот и преимуществ;
- споры об исчислении трудового стажа, необходимого для предоставления очередных и дополнительных отпусков;
- другие индивидуальные трудовые споры, если они возникли в связи с применением нормативных правовых актов о труде и соглашениях о труде и не относятся к исключительной компетенции иных органов.

2.3. КТС не рассматривает споры по следующим вопросам:

- о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора;
- об изменении даты и формулировки причины увольнения;
- о переводе на другую работу;
- об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы;
- требования администрации о возмещении работником вреда, причиненного учреждению, если иное не предусмотрено федеральными законами;
- об отказе в приеме на работу;
- лиц, считающих, что они подверглись дискриминации (ограничению в правах по расовому, половому, религиозному, или иным признакам).

КТС неподведомственны и другие споры, разрешение которых отнесено законом к компетенции иных органов.

2.4. Вопрос о подведомственности того или иного спора КТС решается на ее заседании. Установив, что спор не входит в ее компетенцию, КТС выносит об этом соответствующее решение и работнику разъясняется, куда он может обратиться для разрешения своего спора с работодателем.

3. Состав и порядок создания

3.1. КТС состоит из 4 членов: по равному количеству представителей (по два) от администрации (работодателя) и трудового коллектива (наемных работников). Состав КТС формируется в установленном настоящем Положении порядке сроком на три года.

3.2. Представители трудового коллектива избираются на общем собрании или конференции трудового коллектива.

3.3. Порядок проведения конференции (общего собрания) трудового коллектива и порядок избрания представителей от трудового коллектива в КТС являются исключительной компетенцией трудового коллектива учреждения.

3.4. Представители от администрации назначаются распоряжением (приказом) руководителя учреждения в срок не позднее пяти рабочих дней после проведения общего собрания (конференции) трудового коллектива, избравшего членов КТС от трудового коллектива.

3.5. КТС самостоятельно избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии.

3.6. Все члены КТС избираются (назначаются) на полный срок полномочий КТС. Временные члены не избираются. В случае выбытия одного или нескольких членов КТС на неопределенный срок в связи со смертью, увольнением или по иным уважительным причинам, новые члены взамен выбывших избираются (назначаются) на оставшийся последним срок в принятом настоящим Положением порядке.

3.7. Общее собрание (конференция) трудового коллектива и директор учреждения вправе в любое время досрочно отозвать выдвинутого ими члена КТС при выявлении его некомпетентности либо недобросовестности. Порядок и срок назначения (избрания) новых членов КТС взамен отозванных аналогичен установленному в п. 3.6 настоящего Положения.

3.8. Все возможные споры, связанные с формированием и деятельностью КТС, возникающие между трудовым коллективом и администрацией предприятия решаются в строгом соответствии с требованиями законодательства о коллективных трудовых спорах.

4. Права и обязанности членов КТС

4.1. Членами КТС не могут быть лица, признанные судом недееспособными, а также лица, не достигшие 18 лет.

При избрании (назначении) членов КТС администрация предприятия и общее собрание (конференция) трудового коллектива должны в обязательном порядке выяснить в отношении кандидатов в члены КТС следующую информацию: не имеют ли они не снятую или не погашенную в установленном законом порядке судимость; не признаны ли они судом ограниченными в дееспособности; не состоят ли они на учете в наркологических или психоневрологических диспансерах.

Если в последующем будет установлено, что члены КТС утаили какие-либо сведения о себе из вышеперечисленных, они должны быть в обязательном порядке выведены из состава КТС и на их место выбраны (назначены) новые лица в порядке, установленном п.п. 3.6 и 3.7.

4.2. Члены КТС при рассмотрении споров и работе в КТС имеют право:

- знакомиться со всеми материалами, имеющимися и предоставляемыми в КТС;
- участвовать в исследовании доказательств;
- задавать вопросы и делать письменные запросы всем лицам, участвующим в рассмотрении спора в КТС;
- представлять свои доводы и соображения по всем возникающим в ходе разбирательства в КТС вопросам;
- письменно излагать в решении КТС по индивидуальному спору свою точку зрения, если она кардинально не совпадает с решением КТС;

— пользоваться другими нравами в соответствии с настоящим Положением и действующим законодательством.

Члены КТС на период участия в работе КТС освобождаются администрацией предприятия от работы с сохранением среднего заработка. Членам КТС могут предоставляться и иные льготы и гарантии в случаях прямо оговоренных действующим законодательством.

4.3. Член КТС не имеет право участвовать в рассмотрении трудового спора в КТС в качестве представителя одной из спорящих сторон (работодателя или работника).

4.4. Член КТС обязан:

— руководствоваться в своей работе только нормами и положениями действующего российского законодательства и теми доказательствами, которые были предоставлены или доказаны в процессе рассмотрения спора в КТС;

— требовать предоставления дополнительных доказательств, вызова новых свидетелей, продолжения дальнейшего рассмотрения работы КТС в том случае, если он считает, что рассмотрение спора по существу в КТС не даст оснований для вынесения окончательного решения КТС;

— добросовестно пользоваться всеми принадлежащему ему правами члена КТС, не допуская введения КТС в заблуждение, волокиты, необоснованной оттяжки в рассмотрении дела и т. п.

4.5. Члены КТС самостоятельно избирают из своего состава председателя КТС, заместителя председателя КТС и секретаря КТС.

4.6. Председатель КТС организует и руководит работой комиссии. При голосовании в процессе вынесения решения КТС, в случае раздела голосов членов КТС поровну его голос имеет решающее значение.

4.7. В случае невозможности по уважительным причинам (болезнь, командировка и т. п.) председателем КТС выполнять свои обязанности, их выполняет заместитель председателя КТС, со всем объемом полномочий председателя КТС.

4.8. Ведение протоколов заседаний КТС и оформление решений КТС возлагается на секретаря КТС. На него также возлагаются обязанности вызова в КТС всех необходимых лиц, а также организация и ведение всего делопроизводства в КТС.

В случае невозможности секретаря КТС по уважительным причинам выполнять свои обязанности, председатель КТС самостоятельно своим распоряжением назначает временно исполняющего обязанности секретаря из числа членов КТС.

5. Порядок обращения в КТС

5.1. Работник имеет право обратиться в КТС в трехмесячный срок с того дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

5.2. Обращение работника в КТС обязательно должно быть составлено письменно в форме заявления. В заявлении должны быть указаны:

- наименование КТС (в Комиссию по трудовым спорам МОУ Дмитриевская СОШ);
- фамилия, имя, отчество заявителя, должность (профессия) по месту основной работы, точный почтовый адрес местожительства заявителя;
- существо спорного вопроса и требования заявителя;
- обстоятельства и доказательства, на которые заявитель ссылается;
- перечень прилагаемых к заявлению документов;
- личная подпись заявителя и дата составления заявления.

5.3. Заявление должно быть составлено чисто, без помарок, в виде, позволяющем его читать и понимать написанное.

5.4. Заявление составляется в произвольной форме и двух экземплярах. Первый экземпляр передается в КТС, второй остается у заявителя с отметкой о регистрации его заявления в КТС.

5.5. Любое заявление, даже если срок его подачи просрочен заявителем, должно быть принято КТС. В случае пропуска подачи заявления в КТС по уважительным причинам (болезнь, служебная командировка и т. п.) установленного срока КТС может его восстановить и разрешить спор по существу. При этом КТС рассматривает вопрос о том, являются ли уважительными причины, по которым пропущен срок, в присутствии самого заявителя.

В случае признания причин уважительными срок давности восстанавливается. В противном случае заявителю отказывается в рассмотрении заявления.

5.6. Все заявления работников, поступающие в КТС, подлежат обязательной регистрации в Книге регистрации заявлений, в которую в обязательном порядке заносятся:

- фамилия, имя, отчество заявителя;
- предмет (сущность) спора;
- дата поступления заявления;
- подпись заявителя о приеме у него заявления.

6. Порядок рассмотрения трудового спора

6.1. КТС обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи работником заявления.

6.2. В подготовительный период, предшествующий рассмотрению спора, председатель КТС (либо, по его поручению, заместитель проводит подготовку к рассмотрению спора, чтобы ко дню рассмотрения спора были собраны все необходимые доказательства и документы, установлены и извещены о дне и часе заседания КТС лица, подлежащие вызову на заседание (работник, подавший заявление, работодатель, свидетели, лица, проводившие по поручению КТС различного рода проверки, и др.), а также члены КТС. КТС вправе поручать отдельным лицам проведение экспертизы документов, требовать от работодателя предоставления расчетов и совершать иные действия для собирания доказательств по спору с целью его правильного и объективного рассмотрения в соответствии с действующим законодательством и настоящим Положением.

6.3. КТС обязана заблаговременно письменно известить работника и администрацию о времени рассмотрения поступившего заявления. Уведомление считается врученным, если имеются подтверждающие данные о его вручении (личная подпись, почтовая квитанция и т. п.).

6.4. Присутствие на заседании КТС работодателя и подавшего заявление работника обязательно. Допускается рассмотрение спора в отсутствие работодателя или работника в случае их письменного заявления на это.

6.5. Допустимо также рассмотрение спора КТС в отсутствие работодателя или работника при наличии представителя, уполномоченного представлять интересы последних на основании доверенности, выданной в соответствии с нормами действующего законодательства.

6.6. При неявке работника (его представителя) на заседание КТС рассмотрение заявления откладывается на новый срок (не более все тех же 10 календарных суток). При вторичной неявке работника (его представителя) без уважительных причин КТС выносит решение о

снятии данного заявления с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление повторно (при условии соблюдения установленных для подачи в КТС сроков).

6.7. При неявке работодателя или его представителя на заседание КТС рассмотрение заявления также откладывается на новый срок. При вторичной неявке работодателя (его представителя) КТС рассматривает спор без их участия с последующим письменным уведомлением о недопустимости подобных действий со стороны администрации предприятия.

6.8. Заседание КТС считается правомочным, если на нем присутствует, соответственно, не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя.

6.9. Работодатель и заявитель (или их представители) имеют право заявить мотивированный отвод любому члену КТС. Вопрос об отводе при этом решается большинством голосов членов КТС, присутствующих на заседании. Голосование проводится без участия члена КТС, которому заявляется отвод, после получения его объяснений по существу отвода.

6.10. Член КТС не может участвовать в рассмотрении спора:

- если он является супругом, близким родственником (родители и дети, бабушка, дедушка и внуки), родным братом или сестрой, усыновителем или усыновленным работника или работодателя, либо иного должностного лица предприятия, чьи действия явились непосредственной причиной для обращения в КТС;

- если он лично непосредственно заинтересован в исходе дела.

6.11. Заявление работника может быть снято с рассмотрения, если до принятия решения КТС работник урегулировал разногласия с работодателем либо отказался от рассмотрения заявления на заседании КТС. При этом снятие заявления с рассмотрения КТС оформляется указанием в протоколе, либо (если работник до рассмотрения спора КТС снимает свое заявление) председатель КТС указывает об этом на заявлении с указанием причин снятия его с рассмотрения.

6.12. При рассмотрении трудового спора КТС вправе вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов, представителей профессиональных союзов и других общественных организаций. Причем вызов специалистов может производиться как по инициативе КТС, так и по ходатайству сторон. В случае неявки на заседание КТС вышеуказанных лиц комиссия не вправе применять меры принуждения и рассматривает спор без их участия.

6.13. По требованию КТС администрация предприятия обязана представлять необходимые расчеты и документы.

6.14. На всех заседаниях КТС ведутся протоколы, которые в обязательном порядке подписываются председателем КТС (или его заместителем) и секретарем.

7. Решение КТС

7.1. КТС по результатам рассмотрения индивидуального трудового спора выносит свое решение.

7.2. Решение КТС должно быть законным, ясным и мотивированным.

7.3. КТС принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов. Члены КТС, голосуя, обязаны голосовать только «за» или «против», выносимого решения, и не могут воздерживаться. Член КТС, не согласный с решением большинства, обязан подписать протокол заседания КТС, но вправе изложить в нем свое особое мнение.

7.4. В случае равенств голосов решающим является голос председателя КТС.

7.5. В решении указываются:

- наименование предприятия;

- фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность обратившегося в КТС работника;
- дата обращения в КТС, время и место вынесения решения;
- существо (предмет) спора;
- фамилии, имена, отчества членов КТС и других лиц, присутствующих на заседании КТС;
- существо решения и его правовое обоснование (со ссылкой на закон, иной нормативно-правовой акт);
- результаты голосования;
- личные подписи членов КТС, участвовавших в заседании.

7.6. Решения не должны формулироваться в виде каких-либо ходатайств перед работодателем. Они излагаются в категорической форме. В решениях КТС по денежным требованиям должна быть указана точная сумма, причитающаяся работнику. Если сумма указана ошибочно, КТС вправе путем вынесения дополнительного решения уточнить размер суммы, подлежащей выплате.

7.7. Надлежаще заверенные копии решения КТС в трехдневный срок с момента вынесения решения вручаются работнику и руководителю предприятия.

7.8. Принятое КТС решение окончательно и подлежит исполнению, если не будет пересмотрено решением суда в установленном законодательством порядке.

8. Исполнение решения

8.1. Решение КТС подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование. 8.2. В случае неисполнения решения КТС в установленный срок, работнику, в чью пользу состоялось решение, КТС немедленно выдает удостоверение, имеющее силу исполнительного документа.

8.3. Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратились в установленный срок с заявлением об обжаловании решения в суд.

8.4. В удостоверении указываются:

- полное наименование КТС;
- дело или материалы, по которым было выдано удостоверение, и их номера;
- дату принятия решения по делу КТС;
- фамилия, имя, отчество взыскателя-работника, по заявлению которого выносилось решение, его место жительства, дата и место рождения, место работы; наименование и юридический адрес должника — организации (работодателя);
- резолютивная часть решения КТС;
- дата вступления в силу решения КТС;
- дата выдачи удостоверения и срок предъявления его к исполнению.

8.5. Удостоверение заверяется подписью председателя КТС или его заместителя и печатью КТС.

8.6. Выданное КТС удостоверение должно быть предъявлено работником для принудительного исполнения судебному приставу-исполнителю не позднее трех месяцев со дня получения удостоверения.

8.7. При пропуске работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам КТС предприятия может восстановить этот срок.

8.8. Порядок исполнения решения КТС по спорам о восстановлении на работе незаконно переведенного работника регулируется действующим законодательством.

9. Обжалование решения

9.1. Решение КТС может быть обжаловано несогласной стороной (работодателем или работником) в суд в десятидневный срок со дня вручения им копии решения, независимо от оснований или мотивов, по которым сторона не согласна с решением КТС.

9.2. В случае пропуска срока по уважительным причинам суд может восстановить этот срок и рассмотреть спор по существу.

10. Организационно-техническое обеспечение деятельности

10.1. КТС использует печать профсоюзной организации.

10.2. Организационно-техническое обеспечение КТС: предоставление оборудованного помещения, оргтехники, необходимой литературы, организация делопроизводства, учет и хранение заявлений работников и дел, подготовка и выдача копий решений и т. д.— осуществляется администрацией учреждения.