


СОГЛАСОВАНО

Представитель трудового коллектива
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования спортивной
школы № 3 города Ставрополя

 Н.В. Стрижкова
2023 г.

1

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
спортивной школы № 3
города Ставрополя



от 14.08.2023 № 14-08

ПОЛОЖЕНИЕ
О КОМИССИИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ И УРЕГУЛИРОВАНИЮ
СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СПОРТИВНОЙ ШКОЛЫ
№ 3 ГОРОДА СТАВРОПОЛЯ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение устанавливает порядок предварительного внесудебного разрешения индивидуальных трудовых споров, возникающих между работниками и муниципальным бюджетным учреждением дополнительного образования спортивной школой № 3 города Ставрополя (далее – работодатель, Учреждение).

1.2. Комиссия по трудовым спорам и урегулированию социально-трудовых отношений (далее – Комиссия) является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих в Учреждении, за исключением споров, по которым Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения.

1.3. Комиссия по трудовым спорам и урегулированию социально-трудовых отношений рассматривает индивидуальный трудовой спор, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

1.4. В своей деятельности комиссия по трудовым спорам и урегулированию социально-трудовых отношений руководствуется Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также Уставом и действующими в Учреждении локальными нормативными актами, коллективным и трудовыми договорами.

1.5. Организационно-техническое обеспечение деятельности Комиссии осуществляется работодателем.

2. КОМПЕТЕНЦИЯ КОМИССИИ

2.1. Комиссия по трудовым спорам и урегулированию социально-трудовых отношений является первичным органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих между работниками и работодателем в Учреждении (ее подразделениях).

2.2. Индивидуальный трудовой спор - это неурегулированное разногласие между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства или локальных нормативных актов Учреждения, содержащих нормы трудового права, а также разногласия об установлении или изменении индивидуальных условий труда, о которых заявлено в комиссию по трудовым спорам.

2.3. Комиссия по трудовым спорам и урегулированию социально-трудовых отношений не рассматривает споры:

- для рассмотрения которых законодательством установлен иной порядок;
- рассмотрение которых законом отнесено к исключительной компетенции суда;

- не являющиеся индивидуальными трудовыми спорами, а касающиеся установления, изменения условий труда в Учреждении (установления норм труда, норм обслуживания, должностных окладов и тарифных ставок, установления или изменения условий оплаты труда и премирования, условий лишения премии и др.);

- когда трудовым законодательством или локальными нормативными актами Учреждения однозначно урегулирован вопрос, который работник считает спорным (например, исчисления трудового стажа для предоставления льгот и преимуществ). Лишь отсутствие такого нормативного акта дает право работнику обратиться по этому вопросу в комиссию по трудовым спорам.

3. СОСТАВ И ПОРЯДОК ОБРАЗОВАНИЯ КОМИССИИ

3.1. Комиссия по трудовым спорам и урегулированию социально-трудовых отношений образуется по инициативе работников и (или) работодателя из равного числа представителей работников и работодателя.

3.2. Представители работников в комиссию по трудовым спорам и урегулированию социально-трудовых отношений избираются общим собранием работников.

3.3. Представители работодателя в комиссию по трудовым спорам и урегулированию социально-трудовых отношений назначаются директором Учреждения.

3.4. Срок полномочий членов комиссии по трудовым спорам и урегулированию социально-трудовых отношений 1 год.

3.5. Не допускается избрание временных кандидатов в состав Комиссии. Члены комиссии избираются на весь срок полномочий комиссии по трудовым спорам и урегулированию социально-трудовых отношений. При выбытии члена Комиссии взамен в том же порядке избирается новый член Комиссии.

3.6. Комиссия по трудовым спорам и урегулированию социально-

трудовых отношений избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии.

4. ПРАВО РАБОТНИКОВ НА ОБРАЩЕНИЕ В КОМИССИЮ

4.1. В комиссии по трудовым спорам и урегулированию социально-трудовых отношений рассматриваются индивидуальные трудовые споры работников, находящихся в штате (списке постоянных работников) Учреждения.

4.2. Помимо этого правом на обращение в Комиссию обладают:

- совместители;
- временные работники;
- лица, приглашенные на работу в Учреждение из другой организации, по спорам, входящим в ее компетенцию;
- студенты вузов, учащиеся средних специальных учебных заведений и школ, проходящие в Учреждении производственную практику и зачисленные по трудовому договору на рабочие места.

4.3. Трудовой спор подлежит рассмотрению в Комиссии, если работник самостоятельно или с участием представляющего его интересы представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с администрацией.

4.4. Срок обращения в комиссию по трудовым спорам и урегулированию социально-трудовых отношений три месяца. Он исчисляется со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока Комиссия может восстановить срок и разрешить спор по существу.

4.5. Заявление работника, поступившее в Комиссию, подлежит обязательной регистрации. С момента обращения работника в Комиссию исчисляется срок рассмотрения спора.

4.6. Отказ в приеме заявления по мотивам пропуска работником трехмесячного срока не допускается. Если Комиссия придет к выводу, что этот срок пропущен по неуважительной причине, то она отказывает в удовлетворении требований работника.

4.7. Течение сроков, с которыми связывается возникновение или прекращение права работника обратиться в комиссию, начинается на следующий день, после которого работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

4.8. Сроки исчисления месяцами истекают в соответствующее число последнего месяца (третьего). Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий.

4.9. Комиссия по трудовым спорам и урегулированию социально-трудовых отношений обязана рассмотреть трудовой спор в десятидневный срок со дня подачи заявления.

5. ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ТРУДОВОГО СПОРА

5.1. О времени рассмотрения спора Комиссия заблаговременно извещает работника и администрацию (ее представителя).

5.2. Заседание Комиссии является правомочным, если в нем участвует не менее половины избранных в ее состав членов.

5.3. Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника допускается лишь по его письменному заявлению.

5.4. В случае неявки работника на заседание Комиссии рассмотрение заявления откладывается. В случае вторичной неявки работника без уважительных причин Комиссия может вынести решение о снятии данного заявления с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление повторно. В этом случае срок рассмотрения спора в Комиссии исчисляется с момента подачи второго заявления и с учетом трехмесячного срока, установленного для обращения в Комиссию.

5.5. Комиссия имеет право приглашать на свои заседания свидетелей, представителей трудового коллектива.

5.6. Представители трудового коллектива могут выступать в интересах работника по его просьбе, а также по собственной инициативе.

5.7. По запросу Комиссии администрация обязана предоставить ей все необходимые документы.

5.8. В начале заседания Комиссии работник вправе заявить мотивированный отвод любому члену комиссии или свидетелю. Вопрос об удовлетворении отвода решается Комиссией. В этом случае рассмотрение заявления работника может быть перенесено на другое время.

5.9. На заседании Комиссии ведется протокол, в котором фиксируются дата заседания, присутствие заявителя, состав присутствующих членов Комиссии, представителей администрации, трудового коллектива, свидетелей, экспертов и иных участников рассмотрения спора.

5.10. Решение Комиссии принимается большинством голосов присутствующих на ее заседании членов Комиссии.

5.11. Принятое Комиссией решение должно содержать указание на дату заседания, результаты голосования, правовое обоснование, мотивировку и содержание решения. Решение подписывается председательствующим и секретарем непосредственно на заседании Комиссии.

5.12. Член Комиссии, не согласный с принятым ею решением, обязан подписать протокол заседания, но вправе в протоколе отразить свое мнение.

5.13. Копия решения вручается работнику и администрации в трехдневный срок со дня принятия решения. О дате получения (вручения) им копий делается отметка (расписка) в журнале.

5.14. Решение Комиссии может быть обжаловано работником или администрацией в десятидневный срок со дня вручения им копий решения комиссии.

6. ИСПОЛНЕНИЕ РЕШЕНИЯ КОМИССИИ

6.1. Решение комиссии по трудовым спорам и урегулированию социально-трудовых отношений подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

6.2. В случае неисполнения решения Комиссии в установленный срок Комиссия выдает работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом.

6.3. Работник вправе обратиться за удостоверением в течение одного месяца со дня принятия решения Комиссией.

6.4. В случае пропуска работником указанного срока по уважительным причинам Комиссия может восстановить этот срок.

6.5. Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

6.6. На основании удостоверения, выданного комиссией и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение Комиссии в исполнение в принудительном порядке.

6.7. В случае пропуска работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам Комиссия, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок.

7. ОБЖАЛОВАНИЕ РЕШЕНИЯ КОМИССИИ

7.1. Решение комиссии по трудовым спорам и урегулированию социально-трудовых отношений может быть обжаловано работником или работодателем в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения Комиссии.

7.2. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока суд может восстановить этот срок и рассмотреть индивидуальный трудовой спор по существу.

Рассмотрено на заседании трудового коллектива МБУ ДО СШ № 3 г. Ставрополя (протокол от 17.02.2023 № 01).

Образец

В комиссию по трудовым спорам и
урегулированию социально-трудовых
отношений
МБУ ДО СШ № 3 г. Ставрополя
адрес: г. Ставрополь, пр-кт. К. Маркса, 15
от: [Ф. И. О.]
адрес: [вписать нужное]
телефон: [вписать нужное]
адрес электронной почты: [вписать нужное]

ЗАЯВЛЕНИЕ РАБОТНИКА В КОМИССИЮ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ И УРЕГУЛИРОВАНИЮ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Я, [Ф. И. О. работника]. с [число, месяц, год] работаю в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования спортивной школе № 3 города Ставрополя в должности [указать наименование должности].

[Число, месяц, год] в отношении меня работодателем были допущены следующие нарушения трудового законодательства: [изложить существо спора, а также допущенные в отношении работника нарушения трудового законодательства].

На основании изложенного и в соответствии со ст. 386 ТК РФ прошу рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи настоящего заявления.

[подпись, инициалы, фамилия]

[число, месяц, год]

Образец

В комиссию по трудовым спорам и
урегулированию социально-трудовых
отношений
МБУ ДО СШ № 3 г. Ставрополя
адрес: г. Ставрополь, пр-кт. К. Маркса, 15
от: [Ф. И. О.]
адрес: [вписать нужное]
телефон: [вписать нужное]
адрес электронной почты: [вписать нужное]

ЗАЯВЛЕНИЕ В КОМИССИЮ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ И УРЕГУЛИРОВАНИЮ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

О НЕВЫПЛАТЕ РАБОТОДАТЕЛЕМ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Я, [Ф. И. О. работника], с [число, месяц, год] работаю в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования спортивной школе № 3 города Ставрополя в должности [указать наименование должности].

В соответствии со ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

Согласно п. [значение] трудового договора N [значение] от [число, месяц, год] работодатель обязан выплачивать мне заработную плату в размере [сумма цифрами и прописью] рублей ежемесячно [число, месяц, год] и [число, месяц, год] соответственно. С [число, месяц, год] по [число, месяц, год] работодатель не производит выплату заработной платы ссылаясь на [указать причины невыплаты заработной платы].

Я неоднократно обращался(ась) к работодателю с требованием погасить задолженность по заработной плате, что подтверждается [вписать нужное]. Работодатель отказывается погасить задолженность, ссылаясь на (вписать нужное), не отвечает на мои требования.

На [число, месяц, год] за работодателем образовалась задолженность по выплате заработной платы в размере [сумма цифрами и прописью] рублей, что подтверждается [привести доказательства].

В соответствии со ст. 236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Согласно ст. 352 ТК РФ каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

На основании изложенного и в соответствии со ст. ст. 136, 236, 352, 386 ТК РФ прошу рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи настоящего заявления.