

Рассмотрено на заседании педсовета
МБУДО Самарский МУК
Протокол № 1 от 30.08.2019 г.

Согласовано
Председатель ПК
С.М. Потапова
30.08.2019г.

Утверждено
Директор МБУДО Самарский
МУК
Л.В. Пальчикова

Приказ № 44 от 02.09.2019г.



ПОЛОЖЕНИЕ

О комиссии по трудовым спорам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Самарский МУК Азовского района

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о комиссии по трудовым спорам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Самарский МУК (далее Учреждение) является локальным актом и вступает в силу с момента его утверждения приказом директора.

1.2. Комиссия по трудовым спорам Учреждения (далее комиссия) является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих в Учреждении, за исключением споров, по которым Трудовой кодекс Российской Федерации (далее ТК РФ) и иные действующие федеральные законы устанавливают другой порядок их рассмотрения.

1.3. Комиссия рассматривает индивидуальный трудовой спор, если работник Учреждения самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия в процессе непосредственных переговоров с Учреждением, являющимся работодателем, или с его уполномоченными представителями (уполномоченными должностными лицами).

1.4. В соответствии с действующим ТК РФ индивидуальный трудовой спор представляет собой неурегулированные разногласия между Учреждением, являющимся работодателем, и работником Учреждения, возникшие по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых работник Учреждения заявляет в комиссию.

Индивидуальным трудовым спором признается также спор между Учреждением и лицом, ранее состоявшим с ним в трудовых отношениях как с работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с Учреждением как с работодателем в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

Работник Учреждения имеет право обратиться в комиссию в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен узнать о нарушении своего права.

II. ПОРЯДОК ОБРАЗОВАНИЯ КОМИССИИ

2.1. Комиссия образуется по инициативе работников Учреждения и (или) Учреждения как работодателя из равного числа представителей: по три человека от каждой из сторон на срок действия коллективного договора.

2.2. Представители Учреждения как работодателя назначаются в комиссию приказом директора Учреждения.

2.3. Представители работников в комиссии избираются общим собранием трудового коллектива Учреждения или делегируются представительным органом работников (профсоюзным комитетом) с последующим утверждением кандидатур на общем собрании трудового коллектива Учреждения.

2.4. Членами комиссии могут быть избраны любые работники Учреждения независимо от членства в профсоюзной организации, занимаемой должности и выполняемой работы.

2.5. Порядок избрания членов комиссии, форма голосования (открытое или тайное) и число голосов, необходимых для избрания (простое или квалифицированное большинство), определяются

2.2. общим собранием трудового коллектива Учреждения.

2.3. Представители работников могут делегироваться в состав комиссии профсоюзным комитетом Учреждения из числа своих членов.

2.4. Полномочия члена комиссии, являющегося представителем работников, могут быть прекращены в случае прекращения его трудовых отношений с Учреждением, а также на основании личного заявления, поданного не позднее одного месяца до даты предполагаемого выбытия из состава комиссии. Взамен на оставшийся срок полномочий комиссии в ее состав избирается другой работник в порядке, установленном п. 2.3 настоящего Положения.

2.5. Члены комиссии могут быть исключены из ее состава в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязанностей. Решение об исключении члена комиссии принимается простым большинством голосов ее членов по результатам открытого голосования.

В случае исключения из состава комиссии одного или нескольких ее членов состав комиссии пополняется в порядке, установленном для образования комиссии.

III. КОМПЕТЕНЦИЯ КОМИССИИ

3.1. Комиссия рассматривает индивидуальные трудовые споры, возникшие по вопросам:

- взыскания заработной платы, включая надбавки, предусмотренные системой оплаты труда;
- изменения обязательных для включения в трудовой договор условий;
- оплаты сверхурочных работ;
- применения дисциплинарных взысканий;
- возврата денежных сумм, удержанных из заработной платы в счет возмещения ущерба, причиненного Учреждению как работодателю;
- неправильности или неточности внесения записей в трудовые книжки;
- иных разногласий, возникших по поводу применения законодательства о труде, коллективного договора, соглашения, трудового договора, которые остались неурегулированными в процессе переговоров работника с представителем Учреждения как работодателя (единоличным исполнительным органом - директором или уполномоченными им должностными лицами).

3.2. Комиссия не принимает к рассмотрению споры, которые в соответствии с действующим законодательством относятся к компетенции суда.

В случае, когда работник обращается в комиссию по рассмотрению спора, неподведомственного ей, комиссия имеет право, рассмотрев заявление работника, отказать в разрешении спора по существу и разъяснить порядок рассмотрения возникшего у работника индивидуального трудового спора.

IV. ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

4.1. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров производится комиссией на основании письменного заявления работника Учреждения, составленного в произвольной форме, датированного и подписанного работником. В заявлении указываются существо спора, требования и ходатайства работника, а также прилагаемые к заявлению документы.

4.2. Прием заявлений осуществляется секретарем комиссии по трудовым спорам в помещении Учреждения в рабочие дни с 09-00 до 17-00 часов. Заявление может быть передано работником лично или направлено в комиссию

по почте.

4.3. Заявление работника подлежит обязательной регистрации в журнале регистрации, в котором отражается также ход рассмотрения спора и исполнения решений комиссии.

4.4. Комиссия рассматривает индивидуальный трудовой спор в течение тридцати календарных дней с даты, следующей со дня подачи заявления работником. Если срок истекает в выходной или нерабочий праздничный день, днем окончания рассмотрения индивидуального трудового спора считается следующий за ним рабочий день.

4.5. Индивидуальный трудовой спор рассматривается в присутствии работника, обратившегося за разрешением спора. Вместе с работником или вместо него на заседании комиссии может присутствовать и участвовать в рассмотрении спора уполномоченный работником представитель.

4.6. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его уполномоченного представителя не допускается, за исключением случаев, когда работник обращается в комиссию с письменным заявлением о рассмотрении его индивидуального трудового спора заочно.

4.7. В случае неявки работника или его уполномоченного представителя, заседание комиссии переносится или откладывается, и комиссия выясняет причину неявки.

4.8. В том случае, если работник или его уполномоченный представитель не являются на заседание без уважительной причины повторно, комиссия имеет право снять заявление работника с рассмотрения. Комиссия имеет право самостоятельно характеризовать причины неявки, указанные работником как уважительные либо неуважительные, с соответствующим отражением их в протоколе.

Снятие заявления с рассмотрения не лишает работника права подать заявление повторно в пределах срока, установленного действующим трудовым законодательством (три месяца).

4.9. Представитель Учреждения как работодателя также приглашается на заседание комиссии, однако его отсутствие не влияет на рассмотрение спора. По требованию комиссии Учреждения как работодатель обязано предоставлять в установленные комиссией сроки необходимые для разрешения индивидуального трудового спора документы и информацию.

4.10. Комиссия имеет право приглашать/вызывать на заседание свидетелей, специалистов, экспертов.

Стороны индивидуального трудового спора вправе представлять доказательства, документы, участвовать в их исследовании, задавать вопросы лицам, участвующим в заседании комиссии, заявлять ходатайства, давать устные и письменные объяснения по существу спора и по другим вопросам, возникающим в ходе его рассмотрения.

4.11. Ход заседания Комиссии и принятое решение фиксируются в протоколах, которые нумеруются в пределах срока полномочий комиссии.

4.12. Решения комиссии должны быть мотивированы и основаны на требованиях действующего трудового законодательства, на коллективном договоре, соглашении, трудовом договоре и локальных нормативных актах Учреждения. В решение комиссии в обязательном порядке указываются:

- полное наименование Учреждения с указанием организационно-правовой формы;

- фамилия, имя, отчество, должность обратившегося в комиссию работника и/или его уполномоченного представителя;

- фамилии, имена, отчества членов комиссии и других лиц, присутствовавших на заседании;

- существо решения и его обоснование (мотивировочная часть со ссылкой на закон, иной нормативный акт; резолютивная часть, в которой существо решения излагается кратко и точно, с указанием, какие права работника подлежат восстановлению, какие денежные суммы подлежат выплате, в какой срок и т.п.);

- результаты голосования.

Копии решения комиссии, подписанные председателем комиссии (а в его отсутствие - заместителем председателя) и удостоверенные печатью комиссии, выдаются работнику и единоличному исполнительному органу Учреждения (директору) как работодателю в течение трех дней с даты принятия решения.

4.13. Решение комиссии может быть обжаловано в десятидневный срок с даты вручения копии решения каждой из сторон индивидуального трудового спора.

4.14. Если в решении комиссии были допущены арифметические и т.п. ошибки либо между сторонами возникают разногласия по поводу его толкования, комиссия имеет право вынести дополнительное решение.

V. ИСПОЛНЕНИЕ РЕШЕНИЙ КОМИССИИ

5.1. Решения комиссии исполняются в трехдневный срок с момента истечения десяти дней, которые предусмотрены для обжалования решений в суде. Если решение обжаловано одной из сторон спора, оно не исполняется.

5.2. В случае неисполнения решения комиссии в установленный срок комиссия выдает работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом. В удостоверении указываются:

- полное наименование комиссии и полное наименование Учреждения, в котором она создана;

- фамилия, имя, отчество, должность обратившегося в комиссию работника и/или его уполномоченного представителя, адрес его места жительства;

- дата принятия решения комиссией; -
резолютивная часть решения
комиссии;

- дата вступления в силу решения комиссии; - дата выдачи
удостоверения и срок его предъявления к исполнению.

Удостоверение подписывается председателем и секретарем комиссии.

5.3. Работник Учреждения или его представитель могут предъявить удостоверение единоличному исполнительному органу Учреждения (директору) как работодателю лично или представить удостоверение судебному приставу-исполнителю, который приводит решение комиссии в исполнение.

5.4. Для обращения к судебному приставу устанавливается трехмесячный срок со дня получения удостоверения. В случае пропуска срока по уважительным причинам (болезнь, переезд в другую местность, командировка и т.п.) работник имеет право вновь обратиться в комиссию, которая может восстановить этот срок, приняв соответствующее решение. Решение комиссии о восстановлении трехмесячного срока для обращения за принудительным исполнением решения по индивидуальному трудовому спору является окончательным.

VI. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ КОМИССИИ

6.1. Комиссия избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии.

6.2. Председатель комиссии организует работу комиссии, председательствует на заседаниях, отвечает за ведение протокола и составление решений, подписывает протокол и решения комиссии.

6.3. Заместитель председателя комиссии исполняет обязанности председателя в случае его временного отсутствия.

6.4. Секретарь комиссии организует проведение заседаний, осуществляет прием и регистрацию заявлений, приглашение свидетелей, специалистов, представителей профсоюзной организации, уведомление о ходе рассмотрения заявлений, ведет протокол на заседании комиссии, оформляет и подписывает протокол и решения комиссии. Секретарь комиссии осуществляет хранение дел комиссии, готовит их к сдаче в архив, осуществляет подготовку и выдачу выписок из протоколов заседаний.

6.5. Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии осуществляет Учреждение, предоставляя помещение для проведения заседаний, бумагу и средства оформления документов и хранения дел комиссии.

6.6. Заседания комиссии проводятся в открытом порядке, на них может присутствовать любой работник Учреждения.

6.7. Решения принимаются комиссией путем тайного голосования простым большинством голосов присутствовавших на заседании членов комиссии.

6.8. На заседании комиссии ведется протокол, который подлежит оформлению не позднее рабочего дня, следующего за датой проведения заседания комиссии. Протокол подписывается председательствующим на заседании (председателем комиссии или его заместителем) и секретарем комиссии.

VII.ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1.Срок действия Положения не ограничен.

7.2.При изменении законодательства в данный локальный акт вносятся изменения в установленном законом порядке.