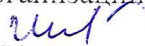


краевое государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования «Каменский педагогический колледж»

СОГЛАСОВАНО  
Председатель профсоюзной  
организации  
  
Штоколова И.В.  
« 01 » 09 2013 г.



УТВЕРЖДЕНО  
Приказом директора КГБОУ СПО «КПК»  
  
И.А. Гаевский  
№ 23 от «01» сентября 2013 г.



ПОЛОЖЕНИЕ  
О КОМИССИИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ  
В КГБОУ СПО «КАМЕНСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение «О комиссии по трудовым спорам в КГБОУ СПО «Каменский педагогический колледж» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Уставом КГБПОУ «Каменский педагогический колледж».

1.2. Настоящее Положение определяет компетенцию, порядок формирования и работы комиссии по трудовым спорам (далее – «КТС») в КГБОУ СПО «Каменский педагогический колледж» (далее – образовательная организация) в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.3. КТС является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

1.4. КТС при рассмотрении трудовых споров должна сохранять независимость, объективность и беспристрастность.

1.5. Разрешение трудового спора осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон.

## 2. КОМПЕТЕНЦИЯ КТС

2.1. КТС рассматривает индивидуальные трудовые споры, возникающие между работником и образовательной организацией.

2.2. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации индивидуальный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

2.3. Индивидуально трудовой спор рассматривается КТС, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

2.4. КТС не вправе рассматривать индивидуальные трудовые споры, рассмотрение которых отнесено к непосредственной компетенции суда:

- о восстановлении работника на работе независимо от оснований прекращения трудового договора;
- об изменении даты и формулировки причины увольнения работника;
- о переводе работника на другую работу;
- об оплате работнику за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения им нижеоплачиваемой работы;
- о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника;
- об отказе в приеме на работу;
- о дискриминации;
- о возмещении работником вреда, причиненного работодателю.

## 3. ОБРАЗОВАНИЕ КТС

3.1. КТС образуется по инициативе работников и работодателя из равного числа представителей работников и работодателя. Численность КТС составляет 8 (восемь) человек.

3.2. Представители работников в КТС избираются на общем собрании работников образовательной организации.

Общее собрание работников правомочно избирать членов КТС, если на его заседании присутствует более половины работников образовательной организации.

Избранными представителями работников в состав КТС считаются работники, получившие большинство голосов.

3.3. Представители работодателя назначаются в КТС приказом директора образовательной организации.

3.4. В состав КТС может быть выбран любой работник образовательной организации.

3.5. В случае расторжения трудового договора, заключенного между работодателем и работником - членом КТС, либо в случае его выбытия по иным причинам, выборы нового представителя в КТС проводятся в общем порядке.

3.6. КТС на своем заседании большинством голосов избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря КТС.

#### 4. СРОК ОБРАЩЕНИЯ В КТС

4.1. Работник может обратиться в КТС для разрешения индивидуального трудового спора в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Срок исчисляется в календарных днях и начинается течь со дня, следующего за днем возникновения права требования.

4.2. В случае пропуска работником срока, установленного для обращения, он может быть восстановлен КТС, если пропуск срока произошел по уважительной причине.

Уважительными причинами пропуска установленного срока обращения в КТС признаются обстоятельства, препятствующие работнику своевременно обратиться в КТС за разрешением индивидуального трудового спора, например, в связи болезнью, нахождением в командировке, воздействием непреодолимой силы.

Уважительность причин определяется КТС в каждом отдельном случае пропуска установленного срока исходя из конкретных обстоятельств.

4.3. В случае пропуска работником установленного срока обращения в КТС, он одновременно с заявлением о разрешении индивидуального трудового спора подает заявление о восстановлении пропущенного срока с указанием причин пропуска.

4.4. КТС рассматривает заявление работника о восстановлении пропущенного срока обращения в КТС на своем заседании с участием заявителя. Признав причину пропуска срока уважительной, КТС восстанавливает срок и в этом же заседании рассматривает трудовой спор по существу.

#### 5. ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ ТРУДОВОГО СПОРА

5.1. Заявление работника о рассмотрении трудового спора, поступившее в КТС, подлежит регистрации в журнале регистрации трудовых споров.

5.2. КТС обязан рассмотреть трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи работником заявления.

О времени и месте рассмотрения трудового спора КТС заблаговременно извещает работника, работодателя, представителей профсоюзной организации, свидетелей, специалистов, а также иных лиц, приглашаемых КТС с целью вынесения объективного и законного решения.

5.3. Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя.

Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по письменному заявлению работника.



5.4. В случае неявки работника или его представителя на заседание КТС, рассмотрение трудового спора откладывается, работник, работодатель, свидетели, специалисты, представители профсоюзной организации и другие лица, приглашенные КТС, извещаются о новой дате рассмотрения спора.

В случае вторичной неявки работника на заседание КТС без уважительных причин, КТС может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения. В этом случае работник вправе подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно, в пределах трехмесячного срока, установленного для подачи заявления.

5.5. КТС вправе вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов, представителей профсоюзной организации, затребовать у работодателя необходимые для рассмотрения спора документы, установив срок для их предоставления.

Стороны вправе предоставлять доказательства, участвовать в их исследовании, задавать вопросы лицам, участвующим в заседании КТС, заявлять ходатайства, давать письменные и устные объяснения по существу спора и по другим вопросам, возникающим в ходе рассмотрения спора.

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

5.7. На заседании КТС ведется протокол, который подписывается председателем КТС или его заместителем, заверяется печатью КТС.

## 6. ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЯ

6.1. Решение принимается простым большинством голосов присутствующих на заседании членов КТС при тайном голосовании.

Если голоса разделились поровну, принимается решение, более благоприятное для работника.

6.2. Решение КТС должно быть мотивированным и основанным на действующем законодательстве Российской Федерации, коллективном договоре и соглашении, трудовом договоре, заключенном между работником и работодателем.

6.3. В решении КТС указываются следующие сведения:

- наименование организации;
- фамилия, имя, отчество, должность (профессия или специальность) работника, обратившегося в КТС;
- даты обращения в КТС и рассмотрения спора;
- существо спора;
- фамилии, имена, отчества членов КТС и других лиц, присутствовавших на заседании КТС;
- существо решения;
- обоснование решения (со ссылкой на действующее законодательство Российской Федерации, иной нормативный правовой акт);
- результаты голосования.

6.4. Решение КТС должно быть выражено в категоричной и четкой форме, не позволяющей толковать решение двояко либо уклоняться от его исполнения.

6.5. Решение подписывается председателем КТС или его заместителем.

6.6. После объявления решения КТС не вправе отменить или изменить его.

КТС по своей инициативе, а также по заявлению работника либо его представителя, работодателя вправе:

- исправить допущенные в решении описки или явные арифметические ошибки;
- принять дополнительное решение, если по какому-либо требованию работника не принято решение;
- дать разъяснение решения.

Указанные вопросы могут быть рассмотрены на заседании КТС до вступления решения КТС в силу. Работник и работодатель извещаются о времени и месте заседания

## 9. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ КТС. ОФОРМЛЕНИЕ ДОКУМЕНТАЦИИ

9.1. Организационно-техническое обеспечение деятельности КТС осуществляется работодателем.

КТС имеет свою печать.

9.2. КТС ведет журнал регистрации трудовых споров, в который заносятся следующие сведения:

- дата поступления заявления работника о разрешении индивидуального трудового спора;
- фамилия, имя, отчество работника;
- заявленные требования;
- дата рассмотрения трудового спора и принятия решения;
- существо решения;
- отметка о вручении копий решения работнику и работодателю с их подписями (уполномоченных ими лиц);
- сведения об исполнении решения КТС;
- сведения о выдаче удостоверения для исполнения решения КТС с подписью работника;
- сведения о перенесении рассмотрения трудового спора в суд либо об обжаловании решения КТС в судебном порядке;
- иные сведения в необходимых случаях.

9.3. Секретарь КТС обеспечивает организацию работы КТС:

- вносит записи в журнал регистрации трудовых споров;
- извещает о времени и месте проведения заседания КТС работника, работодателя, представителей профсоюзной организации, свидетелей, специалистов и других приглашенных лиц;
- ведет протокол заседания КТС;
- выдает под роспись копии решений КТС, удостоверения;
- осуществляет иные действия в целях обеспечения деятельности КТС.

## 10. ГАРАНТИИ ЧЛЕНАМ КТС

10.1. Членам КТС предоставляется свободное от работы время для участия в работе КТС с сохранением среднего заработка.

10.2. Увольнение членов КТС осуществляется после получения мотивированного мнения профсоюзной организации в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, в случае расторжения трудового договора по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Увольнение производится не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

Разработано:

юрисконсульт Куликовой О.В. *Куликова О.В.* «    »      2013 г.

Согласовано:

зам. директора по учебной работе *Киселев О.Д.* «    »      2013 г.

зам. директора по воспит. работе *Юдина «Н.А.»* «    »      2013 г.

уполномоченный по охране труда *Чермошова Е.К.* «    »      2013 г.