

УТВЕРЖДАЮ

Директор  **Е.А. Недзвецкая**Приказ № 173 от «21» июня 2016 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о Комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений Общеобразовательного частного учреждения «Газпром школа»

И. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о Комиссии по урегулированию социально - трудовых отношений Общеобразовательного частного учреждения «Газпром школа» (далее Комиссия), в соответствии с Законом Российской Федерации от 11 марта 1992г. №2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях» и Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» устанавливает порядок предварительного несудебного разрешения индивидуальных трудовых споров, возникающих между работниками и работодателем, Общеобразовательным частным учреждением «Газпром школа» для урегулирования индивидуальных трудовых споров, возникающих между лицами, работающими по трудовому договору (контракту, соглашению) — далее Работником, и Работодателем.
- 1.2. Индивидуальным трудовым спором признаются неурегулированные разногласия между Работодателем и Работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов (в том числе локальных), содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в Комиссию.
- 1.3. Индивидуальным трудовым спором признается также спор между Работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с Работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с Работодателем, в случае отказа Работодателя от заключения такого договора.
- 1.4. В своей деятельности Комиссия руководствуется Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также Уставом и действующими в учреждении локальными нормативными актами, Коллективным и трудовым договором.
- 1.5. Организационно-техническое обеспечение деятельности КТС (предоставление оборудованного помещения: оргтехникой, и необходимой литературой, организация делопроизводства, учет и хранение заявлений работников и дел и т.д.) осуществляется работодателем учреждения.

2. Компетенция Комиссии по урегулированию социально - трудовых отношений Общеобразовательного частного учреждения «Газпром школа»

2.1. В основу деятельности Комиссии положены следующие основополагающие принципы, являющиеся гарантией правильного и быстрого рассмотрения трудовых споров:-

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

2.2. Комиссия рассматривает индивидуальные трудовые споры работников, занятых в учреждении по трудовым договорам, в том числе совместителей, отнесенные законодательством к ее компетенции (подведомственности), в частности:

- о признании недействительными условий, включенных в содержание трудового договора, ухудшающих условия труда работника по сравнению с действующим законодательством;
- об оплате труда, о выплате премий, доплате за совмещение профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ, об оплате за работу в сверхурочное или ночное время и в других случаях, предусмотренных ТК РФ;
- о переводе (перемещении) в другое структурное подразделение или на другое рабочее место без изменения трудовых функций и существенных условий труда;
- о правомерности изменения работодателем существенных условий трудового договора;
- о взыскании заработной платы и ее размере, в т.ч. о выплате ежемесячных и ежегодных надбавок за выслугу лет;
- о законности применения дисциплинарных взысканий (в том числе решение вопросов о правильности наложения взыскания и о соразмерности взысканий за допущенное нарушение);
- о праве на основной и дополнительный отпуска и их оплате, об установлении неполного рабочего времени и другие споры о рабочем времени и времени отдыха;
- о допуске к работе лиц, незаконно отстраненных от работы (должности) с приостановкой выплаты заработка; другие индивидуальные трудовые споры, если они возникли в связи с применением нормативных правовых актов о труде и соглашений о труде и не относятся к исключительной компетенции иных органов.

.3. Правовой статус и компетенция Комиссии

3.1. Комиссия является альтернативным досудебным органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих в учреждении, за исключением споров, по которым законодательными актами установлен иной порядок рассмотрения споров.

3.2. Комиссии не подведомственны споры:

- об установлении норм труда, норм обслуживания, должностных окладов и тарифных ставок; изменения штатов;
- о переводе на другую работу, с изменением условий трудового договора;
- о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора,

- об изменении даты и формулировки причины увольнения;
- об исчислении трудового стажа для предоставления льгот и преимуществ, когда законом или нормативным правовым актом о труде установлен иной порядок их рассмотрения;
- об установлении или изменении условий оплаты труда (например, о присвоении квалификационных категорий); 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 предприятию, если иное не предусмотрено федеральными законами;

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

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

4. Состав и порядок формирования Комиссии

4.1. Комиссии образуется по инициативе работодателя и работников из равного числа представителей работников и работодателя. Состав Комиссии формируется в установленном настоящим Положением порядке. Срок полномочий членов Комиссии три года.

4.2. Представители трудового коллектива избираются на заседании профсоюзной организации школы. Членами Комиссии могут быть избраны любые члены профсоюзной организации школы независимо от занимаемой должности, выполняемой работы.

4.3. Порядок проведения заседания профкома и порядок избрания представителей от трудового коллектива в Комиссию являются исключительной компетенцией профсоюзной организации.

4.4. Представители от работодателя и работников назначаются приказом – постановлением руководителя учреждения и профсоюзного комитета.

4.5. Комиссия самостоятельно избирает из своего состава председателя, сопредседателя и секретаря комиссии.

4.6. Все члены Комиссии избираются (назначаются) на полный срок полномочий КТС. В случае смерти, увольнения или выбытия по иным причинам одного или нескольких членов Комиссии новые члены взамен выбывших избираются (назначаются) на оставшийся срок работы Комиссии в принятом настоящим Положением порядке.

4.7. Общее собрание трудового коллектива и руководитель учреждения вправе в любое время досрочно отозвать выдвинутого ими члена Комиссии при выявлении его некомпетентности либо недобросовестности.

5. Права и обязанности членов Комиссии

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

- знакомиться со всеми материалами, имеющимися и предоставляемыми в Комиссию;
- участвовать в исследовании доказательств;
- задавать вопросы и делать письменные запросы всем лицам, участвующим в рассмотрении спора в Комиссии;
- представлять свои доводы и соображения по всем возникающим в ходе разбирательства в Комиссии вопросам;

5.2. Член Комиссии не имеет права участвовать в рассмотрении трудового спора в качестве представителя одной из спорящих сторон (работодателя или работника)

5.3. Член КТС обязан:

- - руководствоваться в своей работе только нормами и положениями действующего российского трудового законодательства и теми доказательствами, которые были предоставлены или доказаны в процессе рассмотрения спора в Комиссию;
 - - требовать предоставления дополнительных доказательств, вызова новых свидетелей, продолжения дальнейшего рассмотрения трудового спора в том случае, если он считает, что рассмотрение спора по существу не даст оснований для вынесения окончательного решения Комиссии;
 - - добросовестно пользоваться всеми принадлежащими ему правами члена Комиссии, не допуская введения Комиссии в заблуждение, необоснованной задержки в рассмотрении дела и т.д.
- 5.4. Председатель Комиссии организует и руководит работой комиссии. При голосовании в процессе вынесения решения КТС, в случае раздела голосов членов КТС поровну, его голос имеет решающее значение.
- 5.5. В случае невозможности по уважительным причинам (болезнь, командировка и т.п.) председателем Комиссии выполнять свои обязанности, их выполняет заместитель председателя со всем объемом полномочий председателя.
- 5.6. Ведение протоколов заседаний Комиссии, оформление решений возлагается на секретаря. На него также возлагаются обязанности вызова в Комиссию всех необходимых лиц, а также организация и ведение делопроизводства.

6. Порядок обращения в КТС

- 6.1. Работник имеет право обратиться в Комиссию в трехмесячный срок с того дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.
- 6.2. Обращение работника в Комиссию обязательно должно быть составлено письменно в форме заявления. В заявлении должны быть указаны:
- фамилия, имя, отчество заявителя, должность (профессия) по месту основной работы,
 - точный почтовый адрес 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.
- 6.3. Заявление составляется в произвольной форме в двух экземплярах. Первый экземпляр передается в Комиссии, второй остается у заявителя.
- 6.6. Комиссия вправе отказать работнику в принятии заявления при доказанности следующих юридически значимых обстоятельств:
- отсутствия у Комиссии полномочий для рассмотрения поступившего заявления, разрешение которого отнесено к компетенции других органов;
 - наличия вступившего в законную силу решения суда, государственной инспекции труда или Комиссии по спору между теми же сторонами, о том же предмете и по тем же основаниям;
 - наличия в производстве Комиссии аналогичного заявления по спору между теми же сторонами, по тому же предмету и по тем же основаниям;
 - подачи заявления недееспособным, что подтверждается решением суда о признании гражданина недееспособным.

7. Порядок рассмотрения трудового спора

- 7.1. Комиссия обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи работником заявления.
 - 7.2. В подготовительный период, предшествующий рассмотрению спора, председатель Комиссии (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 Комиссии лица, подлежащие вызову на заседание (работник, подавший заявление, работодатель, свидетели, лица, проводившие по поручению Комиссии различного рода проверки, и др.), а также члены Комиссии.
- Комиссия вправе поручать отдельным лицам проведение экспертизы документов, осуществлять сбор доказательств по спору с целью его правильного и объективного рассмотрения в соответствии с действующим законодательством и настоящим Положением.
- 7.3. Комиссия обязана заблаговременно письменно известить работника и работодателя о времени рассмотрения поступившего заявления. Уведомление считается врученным, если имеются подтверждающие данные о его вручении (личная подпись, почтовая квитанция и т.п.).
 - 7.4. Присутствие на заседании Комиссии работодателя и подавшего заявление работника обязательно.
 - 7.5. Допустимо рассмотрение спора Комиссией в отсутствие работодателя или работника при наличии представителя, уполномоченного представлять интересы последних на основании доверенности, выданной в соответствии с нормами действующего законодательства.
 - 7.6. При неявке работника (его представителя) на заседание Комиссии рассмотрение заявления откладывается на новый срок (но не более 10 календарных дней). При вторичной неявке работника (его представителя) без уважительных причин Комиссия выносит решение о снятии данного заявления с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление повторно (при условии соблюдения установленных для подачи в Комиссии сроков).
 - 7.7. При неявке работодателя или его представителя на заседание Комиссии 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 работодателя учреждения.
 - 7.8. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствует, соответственно, не менее половины членов, представляющих работников и не менее половины членов, представляющих работодателя.
 - 7.9.. Заявление работника может быть снято с рассмотрения, если до принятия решения Комиссией работник урегулировал разногласия с работодателем либо отказался от рассмотрения заявления на заседании Комиссии. При этом снятие заявления с рассмотрения Комиссии оформляется указанием в протоколе, либо (если работник до рассмотрения спора Комиссией снимает свое заявление) председатель Комиссии указывает об этом на заявлении с указанием причин снятия его с рассмотрения.
 - 7.10. При рассмотрении трудового спора Комиссия вправе вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов, представителей профессиональных союзов и других общественных организаций. Причем вызов специалистов может производиться как по инициативе Комиссии, так и по ходатайству сторон.

8. Решение КТС

- 8.1. Комиссия по результатам рассмотрения индивидуального трудового спора выносит свое решение (о признании субъективного права или об отказе в удовлетворении требования).
 - 8.2. Решение Комиссии должно быть законным, ясным и мотивированным.
 - 8.3. Комиссия принимает решение тайным голосованием или простым большинством голосов.
 - 8.4. В решении указываются:
 - наименование учреждения;
 - фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность обратившегося в Комиссию работника;
 - дата обращения в Комиссию, 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;
 - 8.5. Надлежаще решения Комиссии вручаются работнику и руководителю учреждения.
 - 8.6. Принятое Комиссией решение окончательно и подлежит исполнению, если не будет пересмотрено решением суда в установленном законодательством порядке.
9. Исполнение решения
- 9.1. Решение КТС подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на его обжалование.

10. Обжалование решения

- 10.1. Решение Комиссии 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 Комиссии.