

Рассмотрено и принято
на общем собрании трудового коллектива
МБДОУ д/с № 57
Протокол № 2 от « 11 » 01 2024 г.



Согласовано:
Председатель профгруппы
Богова Воденицкая О.В.
« 11 » 01 20 24 г.



Положение о Комиссии по трудовым спорам МБДОУ д/с № 57

И. Общие положения

- 1.1. Комиссия по трудовым спорам образуется в МБДОУ д/с № 57 на паритетных началах, т.е. равного числа представителей работников и работодателей.
- 1.2. Порядок избирания членов от работников устанавливает собрание работников.
- 1.3. Представители работодателя назначаются приказом руководителя организации.
- 1.4. Комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами, а также настоящим Положением.

II. Функции комиссии

- 2.1. Комиссия рассматривает индивидуальный трудовой спор в том случае, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.
- 2.2. Комиссия рассматривает вопросы:
 - о признании недействительными условия, включенных в трудовой договор, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством, коллективным договором, соглашениями;
 - об оплате труда, выплате премий, доплат за совмещение должностей, расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ, об оплате за работу в сверхурочное и ночное время, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ;
 - о правомерности изменения работодателем существенных условий трудового договора;
 - о законности применения дисциплинарных взысканий (за исключением увольнения);
 - о праве на основной и дополнительный отпуска и их оплате;
 - об установлении неполного рабочего времени и другие споры об

- об установлении неполного рабочего времени и другие споры 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 заработной платы;
- о предоставлении работнику льгот и преимуществ, когда это предусмотрено нормативным правовым актом, коллективным или трудовым договором;
- другие индивидуальные трудовые споры, если они возникли в связи с применением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора, принятых в установленном порядке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и не отнесены федеральными законами к непосредственной компетенции суда или иных органов.

III. Порядок обращения в комиссию.

- 3.1. Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока комиссия может его восстановить и разрешить спор по существу.
- 3.2. Заявление работника (в письменной форме), поступившее в комиссию, подлежит обязательной регистрации в Журнале учета заявлений, т.к. с этой даты начинается исчисление сроков рассмотрения спора.

IV. Порядок работы комиссии.

- 4.1. Заседание комиссии проводится по мере поступления заявлений и считаются правомочными, если в работе участвуют не менее половины членов комиссии, представляющих работников и не менее половины членов комиссии, представляющих работодателя.
- 4.2. Индивидуальный трудовой спор рассматривается в течение десяти календарных дней со дня подачи работником заявления в его присутствии (или уполномоченного им представителя), а также представителя работодателя.
- 4.3. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по его письменному заявлению.
- 4.4. В случае неявки работника или его представителя на заседание рассмотрение трудового спора откладывается. При вторичной неявке работника или его представителя без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения трудового спора повторно в пределах срока, установленного ТК РФ, т.е. трехмесячного срока.
- 4.5. Комиссия принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов КТС.
- 4.6. Решение должно быть мотивированным и основанным на действующем законодательстве.

договорах, локальных нормативных актах, а также фактических обязательствах. оно должно быть четким, не допускающим двойного толкования.

4.7. Резолютивная (постановляющая) часть решения должна быть изложена в императивной форме, обязывающей работодателя совершить определенные действия или содержать указание на то, что в удовлетворении заявленных работником требований отказано. В решениях по денежным требованиям должна указываться точная сумма, причитающаяся работнику.

4.8. Если требования работника удовлетворены частично, то в решении четко перечисляются действия, которые обязан совершить работодатель, а также требования работника, в удовлетворении которых отказано.

4.9. Надлежаще заверенные копии решения КТС вручаются работнику и руководителю организации в течении трех дней со дня принятия решения.