



Министерство образования и молодежной политики
Свердловской области

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Свердловской области

«Екатеринбургский техникум химического машиностроения»

Положение о разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров в
ГАПОУ СО «ЕТХМ»

Рассмотрено
на Совете
ГАПОУ СО «ЕТХМ»
Протокол № 13
« 21 » октября 2021 г.

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора ГАПОУ СО «ЕТХМ»
№ 341 - од от « 21 » октября 2021 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
о разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров
в государственном автономном профессиональном
образовательном учреждении Свердловской области
«Екатеринбургский техникум химического машиностроения»
(ГАПОУ СО «ЕТХМ»)

Екатеринбург,
2021 г.

СОДЕРЖАНИЕ

| | | |
|---|------------------------------|---|
| 1 | Общие положения | 3 |
| 2 | Индивидуальный трудовой спор | 3 |
| 3 | Коллективный трудовой спор | 7 |

1. Общие положения

1.1. Положение о разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Свердловской области «Екатеринбургский техникум химического машиностроения» (ГАПОУ СО «ЕТХМ») (далее – Положение) определяет порядок и способы разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров в ГАПОУ СО «ЕТХМ», а также порядок реализации права на забастовку в ходе разрешения коллективного трудового спора в ГАПОУ СО «ЕТХМ».

1.2. Положение разработано на основе следующих документов:

- Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 г.);
- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ.

1.3. Трудовой спор – разногласия между субъектами трудового права, возникающие по поводу применения правовых актов о труде, установления либо изменения условий труда, разрешаемые в установленных законом процессуальных формах.

1.4. Трудовые споры бывают индивидуальные и коллективные: в первом случае речь идёт о разногласиях между работодателем (директором ГАПОУ СО «ЕТХМ») и одним из его сотрудников, во втором - оппонентом директора ГАПОУ СО «ЕТХМ» становится группа сотрудников или все сотрудники ГАПОУ СО «ЕТХМ».

2. Индивидуальный трудовой спор

2.1. Индивидуальный трудовой спор – неурегулированные разногласия между директором ГАПОУ СО «ЕТХМ» 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.

2.2. Индивидуальным трудовым спором признается спор между директором ГАПОУ СО «ЕТХМ» и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с ним, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с директором ГАПОУ СО «ЕТХМ», в случае отказа директора ГАПОУ СО «ЕТХМ» от заключения такого договора.

2.3. В качестве предмета трудового спора могут выступать:

- безосновательное расторжение договора;
- незаконное сокращение;

- начисление заработной платы, выплаты за работу сверхурочно, за вынужденный прогул или простой;
- нормирование рабочего времени;
- нарушение организации труда в организации в целом или в отдельном ее подразделении;
- нарушение норм охраны труда, несоблюдение техники безопасности;
- применение дисциплинарных взысканий;
- несоблюдение норм, прописанных в трудовом договоре,
- невыполнение служебных обязанностей.

2.4. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам ГАПОУ СО «ЕТХМ» (далее – комиссия) и судами, если иное не установлено законодательством.

2.5. Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с директором ГАПОУ СО «ЕТХМ».

2.6. Комиссия образуется по инициативе работников (представительного органа работников - профсоюза) из числа представителей работников и работодателя. Директор ГАПОУ СО «ЕТХМ», получивший предложение в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам в ГАПОУ СО «ЕТХМ», обязан в десятидневный срок утвердить её состав, включив в него заявленных участников от профсоюза, а также своих представителей.

2.7. Представители директора ГАПОУ СО «ЕТХМ» в комиссию назначаются непосредственно директором ГАПОУ СО «ЕТХМ», а представители работников в комиссию избираются Общим собранием работников ГАПОУ СО «ЕТХМ».

2.8. Работник может обратиться в комиссию 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.

2.9. На основании заявления работника, поступившего в комиссию, подлежащего обязательной регистрации, комиссия обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи работником заявления.

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. В случае неявки работника или его представителя на заседание указанной комиссии рассмотрение трудового спора откладывается. В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права

подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах срока, установленного Трудовым кодексом РФ.

2.10. Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих директора ГАПОУ СО «ЕТХМ».

На заседании комиссии ведется протокол, который подписывается председателем комиссии или его заместителем.

2.11. Комиссия принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

В решении комиссии по трудовым спорам указываются:

- наименование организации либо фамилия, имя, отчество работодателя, а в случае, когда индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам структурного подразделения организации, – наименование структурного подразделения, фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность обратившегося в комиссию работника;

- даты обращения в комиссию и рассмотрения спора, существо спора;

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

- существо решения и его обоснование (со ссылкой на закон, иной нормативный правовой акт);

- результаты голосования.

Копии решения комиссии, подписанные председателем комиссии или его заместителем, вручаются работнику и директору ГАПОУ СО «ЕТХМ» или их представителям в течение трех дней со дня принятия решения.

2.12. Решение комиссии подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

В случае неисполнения решения комиссии в установленный срок, указанная комиссия выдает работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом. Работник может обратиться за удостоверением в течение одного месяца со дня принятия решения комиссией по трудовым спорам. В случае пропуска работником указанного срока по уважительным причинам комиссия может восстановить этот срок. Удостоверение не выдается, если работник или директор ГАПОУ СО «ЕТХМ» обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

2.13. В случае, если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией в десятидневный срок, работник имеет право перенести его рассмотрение в суд.

2.14. В судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника, работодателя или профессионального союза,

защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам, либо когда работник обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам, а также по заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права.

2.15. Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:

– работника – о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника, о компенсации морального вреда, причиненного работнику неправомерными действиями (бездействием) работодателя;

– работодателя – о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами.

Непосредственно в судах рассматриваются также индивидуальные трудовые споры:

– об отказе в приеме на работу;

– лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

2.16. Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении – в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки или со дня предоставления работнику в связи с его увольнением сведений о трудовой деятельности (ст. 66.1 Трудового кодекса РФ) у работодателя по последнему месту работы.

За разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении.

При наличии спора о компенсации морального вреда, причиненного работнику вследствие нарушения его трудовых прав, требование о такой компенсации может быть заявлено в суд одновременно с требованием о восстановлении нарушенных трудовых прав, либо в течение трех месяцев после вступления в законную силу решения суда, которым эти права были восстановлены полностью или частично.

Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, в течение одного года со дня обнаружения причиненного ущерба.

2.17. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров и вынесения решений регулируется Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам и вынесении решений в судах определяется, кроме того, гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.

2.18. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров отдельных категорий работников устанавливаются Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

3. Коллективный трудовой спор

3.1. Коллективный трудовой спор – неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) ГАПОУ СО «ЕТХМ» и директором ГАПОУ СО «ЕТХМ» (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

3.2. Причины, по которым возникают коллективные трудовые споры, следующие:

- несоблюдение работниками или работодателем норм охраны труда;
- несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания, обусловленные вредными или опасными условиями труда;
- нарушение законных прав работников;
- материальная ответственность работников и отказ от возмещения ущерба, нанесённого работодателю;
- решение бытовых нужд сотрудников;
- потребность в профобучении и повышении квалификации сотрудников.

3.3. Требования, выдвинутые работниками и (или) представительным органом работников ГАПОУ СО «ЕТХМ», утверждаются на Общем собрании работников ГАПОУ СО «ЕТХМ», излагаются в письменной форме и направляются директору ГАПОУ СО «ЕТХМ» представительным органом работников (профсоюзом), уполномоченным ими на разрешение коллективного трудового спора.

3.4. Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины работающих ГАПОУ СО «ЕТХМ». Решение об утверждении выдвинутых требований принимается большинством голосов работников ГАПОУ СО «ЕТХМ», присутствующих на собрании. При невозможности проведения собрания работников ГАПОУ СО «ЕТХМ» представительный орган работников имеет право утвердить свое

решение, собрав подписи более половины работников ГАПОУ СО «ЕТХМ» в поддержку выдвинутых им требований.

3.5. Директор ГАПОУ СО «ЕТХМ» обязан предоставить работникам или представителям работников необходимое помещение для проведения собрания по выдвижению требований и не вправе препятствовать его проведению.

3.6. Требования (копия требований) могут быть направлены (может быть направлена) в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров, в том числе в форме электронного документа. В этом случае государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров обязан проверить получение требований (копии требований) другой стороной коллективного трудового спора.

3.7. Директор ГАПОУ СО «ЕТХМ» обязан принять к рассмотрению направленные ему требования работников ГАПОУ СО «ЕТХМ». О принятом решении директор сообщает в представительный орган (профсоюз) работников ГАПОУ СО «ЕТХМ» в письменной форме в течение двух рабочих дней со дня получения указанных требований.

3.8. Порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из следующих этапов: рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией, рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

3.9. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом. Ни одна из сторон коллективного трудового спора не имеет права уклоняться от участия в примирительных процедурах.

Примирительная комиссия должна прийти к какому-то решению в течение не более 3-х рабочих дней.

3.10. Если комиссия не пришла к удовлетворительному решению, то к разрешению коллективного трудового спора приглашается посредник, либо создается трудовой арбитраж.

3.11. Трудовой арбитраж представляет собой орган по рассмотрению коллективного трудового спора. Временный трудовой арбитраж создается сторонами коллективного трудового спора совместно с соответствующим государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров для рассмотрения данного коллективного трудового спора. Решением соответствующей трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений при ней может создаваться постоянно действующий трудовой арбитраж для рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, передаваемых ему для рассмотрения по соглашению сторон.

3.12. Соглашения, достигнутые сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения этого спора, в том числе соглашение об урегулировании коллективного трудового спора, оформляются в

письменной форме и имеют для сторон коллективного трудового спора обязательную силу. Контроль за их выполнением осуществляется сторонами коллективного трудового спора.

3.13. Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора, либо директор ГАПОУ СО «ЕТХМ» не выполняет соглашения, достигнутые сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения этого спора, или не исполняют решение трудового арбитража, то работники или их представители имеют право приступить к организации забастовки, за исключением случаев, когда в соответствии с ч.ч. 1 и 2 ст. 413 Трудового кодекса РФ в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена.

3.14. В период проведения забастовки стороны коллективного трудового спора обязаны продолжить разрешение этого спора путем проведения переговоров.

Директор ГАПОУ СО «ЕТХМ» и орган, возглавляющий забастовку, обязаны принять зависящие от них меры по обеспечению в период забастовки общественного порядка, сохранности имущества работодателя и работников, а также работы машин и оборудования, остановка которых представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей.

3.15. Участие работника в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания для расторжения трудового договора, за исключением случаев неисполнения обязанности прекратить забастовку в соответствии с ч. 6 ст. 413 Трудового кодекса РФ.

Запрещается применять к работникам, участвующим в забастовке, меры дисциплинарной ответственности, за исключением случаев, предусмотренных ч. 6 ст. 413 Трудового кодекса РФ.

3.16. В процессе урегулирования коллективного трудового спора, включая проведение забастовки, запрещается локаут - увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке.

3.17. Представители работодателя, уклоняющиеся от получения требований работников и участия в примирительных процедурах, в том числе не предоставляющие помещения для проведения собрания по выдвиганию требований, объявлению забастовки или препятствующие его проведению, привлекаются к дисциплинарной ответственности в соответствии с Трудовым кодексом РФ или административной ответственности в порядке, который установлен законодательством Российской Федерации об административных правонарушениях.

3.18. Работники, приступившие к проведению забастовки или не прекратившие ее на следующий рабочий день после доведения до органа, возглавляющего забастовку, вступившего в законную силу решения суда о признании забастовки незаконной, либо об отсрочке или о приостановке забастовки, могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию за нарушение трудовой дисциплины.

3.19. Действия сторон коллективного трудового спора, соглашения и решения, принимаемые в связи с рассмотрением и разрешением этого спора, оформляются протоколами представителями сторон коллективного трудового спора, примирительными органами, органом, возглавляющим забастовку.

Разработал:
Юрисконсульт

Титова Н.А.