

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ МБОУ «СОШ №18» Г. ЧЕБОКСАРЫ №18»  
ГОРОДА ЧЕБОКСАРЫ ЧУВАШСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

г. Чебоксары, ул. Энтузиастов, д. 20,  
тел. (8352) 31-15-77  
(8352) 31-11-25  
cheb-school18@rchuv.ru

---

ПРИНЯТО:  
на собрании трудового коллектива  
МБОУ «СОШ №18» г. Чебоксары  
Протокол № 26 от 20.12.2023г.

УТВЕРЖДЕНО:  
Директор МБОУ «СОШ №18» г.  
Чебоксары  
\_\_\_\_\_ В.А. Кузьмин  
Приказ № О – 345 от 29.12.2023г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ**

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа №18»  
города Чебоксары Чувашской Республики  
(МБОУ «СОШ №18» г. Чебоксары)

Чебоксары  
2023г.

# **Положение о комиссии по трудовым спорам**

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа №18»  
города Чебоксары Чувашской Республики  
(МБОУ «СОШ №18» г. Чебоксары)

Положение о комиссии по трудовым спорам (далее – Положение) определяет компетенцию, порядок формирования и работы комиссии по трудовым спорам (далее — комиссия) Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №18» города Чебоксары Чувашской Республики (МБОУ «СОШ №18» г. Чебоксары) совместно созданной работодателем и трудовым коллективом для урегулирования разногласий, возникающих в процессе работы.

## **1. Компетенция комиссии по трудовым спорам**

1.1. Комиссия является первичным органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих между работниками и работодателем в организации.

1.2. Индивидуальный трудовой спор – это неурегулированное разногласие, между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства или локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, а также разногласия об установлении или изменении индивидуальных условий труда, о которых заявлено в комиссию.

1.3. Комиссия не рассматривает споры:

для рассмотрения которых законодательством установлен иной порядок; рассмотрение которых законом отнесено к исключительной компетенции суда;

не являющиеся индивидуальными трудовыми спорами, а касающиеся установления, изменения условий труда (установления норм труда, норм обслуживания, должностных окладов и тарифных ставок, установления или изменения условий оплаты труда и премирования, условий лишения премии и др.);

когда трудовым законодательством или локальными нормативными актами однозначно урегулирован вопрос, который работник считает спорным.

## **2. Порядок формирования состава комиссии по трудовым спорам**

2.1. Комиссия формируется на паритетных началах из представителей работодателя и представителей трудового коллектива.

Члены комиссии из числа представителей работодателя назначаются приказом директора.

Члены комиссии из числа трудового коллектива делегируются представительным органом работников (из числа членов представительного органа) и выборным органом первичной профсоюзной организации работников (из числа членов первичной профсоюзной организации работников) на паритетных началах. Избранными в состав комиссии от трудового коллектива считаются кандидатуры, получившие большинство голосов работников, присутствовавших на общем собрании трудового коллектива. Собрание трудового коллектива считается правомочным, если на нем присутствовало не менее половины членов. Избранными в состав комиссии от трудового коллектива считаются кандидатуры, получившие большинство голосов работников, присутствовавших на конференции трудового коллектива.

2.2. Комиссия состоит из 6 (шести человек).

Норма представительства от работодателя составляет 3 (три) человека.

Норма представительства от трудового коллектива составляет 3 (три) человека.

2.3. В случае выбытия члена комиссии-представителя трудового коллектива из ее состава в течение срока полномочий комиссии стороны производят замену своего представителя без проведения довыборов на конференции трудового коллектива.

В случае выхода из состава комиссии в течение срока ее полномочий более 50 % членов-представителей трудового коллектива полномочия комиссии прекращаются досрочно.

2.4. Срок полномочий комиссии составляет 3 года. После истечения срока полномочий комиссии должна быть сформирована в новом составе в порядке, установленном п. 2.1., п. 2.2. настоящего Положения. Документы комиссии передаются по описи вновь избранным председателю и секретарю комиссии по акту приема-передачи.

2.5. Комиссия избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря.

### **3. Право работников на обращение в комиссию по трудовым спорам**

3.1. На комиссии рассматриваются индивидуальные трудовые споры работников, находящихся в штате.

3.2. Помимо этого правом на обращение в комиссию также обладают:  
- совместители.

3.3. Трудовой спор подлежит рассмотрению в комиссии, если работник самостоятельно или с участием представительного органа работников или выборного органа первичной профсоюзной организации работников не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

3.4. Срок обращения в комиссию три месяца. Он исчисляется со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права, и истекает в соответствующее число третьего месяца срока. Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока комиссия может восстановить срок и разрешить спор по существу.

3.5. Заявление от работника, поступившее в комиссию, подлежит обязательной регистрации в специальном журнале обращений. С момента обращения работника в комиссию исчисляется срок рассмотрения спора.

3.6. Отказ в приеме заявления по мотивам пропуска работником трехмесячного срока не допускается. Если комиссия придет к выводу, что этот срок пропущен по неуважительной причине, то она отказывает в удовлетворении требований работника.

3.7. Заявление работника должно содержать следующие сведения:

- фамилия, имя, отчество работника, его должность, место жительства, контактные данные;

в чем, по мнению заявителя, заключается нарушение его права;

- требования заявителя;

- обстоятельства, на которых заявитель основывает свои требования, и доказательства, подтверждающие эти обстоятельства;

- дата, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права;

- сведения о принятых мерах по непосредственному урегулированию спора с работодателем;

- перечень прилагаемых к заявлению документов.

3.8. Комиссия обязана рассмотреть трудовой спор в десятидневный срок со дня подачи заявления.

### **4. Порядок рассмотрения споров**

4.1. О времени рассмотрения спора комиссия заблаговременно извещает работника и работодателя (их представителей).

4.2. Работник в любое время до вынесения комиссией решения вправе отказаться от заявленных требований.

4.3. Заседание комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя.

4.4. Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника или уполномоченного им представителя допускается лишь по письменному заявлению работника.

4.5. В случае неявки работника на заседание комиссии рассмотрение заявления откладывается. В случае вторичной неявки работника без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии данного заявления с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление повторно в пределах трехмесячного срока, установленного для

обращения в комиссию. В этом случае срок рассмотрения спора в комиссии исчисляется с момента подачи второго заявления.

4.6. Комиссия имеет право приглашать на свои заседания свидетелей, специалистов.

4.7. По запросу комиссии работодатель обязан предоставить ей все необходимые документы.

4.8. На заседании комиссии ведется протокол, в котором фиксируются дата заседания, присутствие заявителя, состав присутствующих членов комиссии, представителей работодателя, свидетелей, экспертов и иных участников рассмотрения спора, основные положения их выступлений. Протокол подписывается председателем комиссии или его заместителем и заверяется печатью комиссии.

4.9. Решение комиссии принимается тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на ее заседании членов комиссии.

4.10. В решении комиссии по трудовым спорам указываются:

наименование организации, 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.

Решение подписывается всеми членами комиссии и заверяется печатью.

4.11. Член комиссии, не согласный с принятым комиссией решением, вправе в протоколе отразить свое мнение.

4.12. Копия решения, заверенная подписью председателя комиссии или его заместителя и печатью вручается работнику и работодателю в трехдневный срок со дня принятия решения. О дате получения (вручения/направления) им копий делается отметка (расписка) в журнале.

4.13. Решение комиссии может быть обжаловано работником или работодателем в десятидневный срок со дня вручения им копий решения комиссии.

## **5. Исполнение решений комиссии по трудовым спорам**

5.1. Решение комиссии по трудовым спорам (кроме решений о восстановлении на работе) подлежит исполнению администрацией организации (работником) в трехдневный срок по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

5.2. Решение комиссии о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного на другую работу работника подлежит немедленному исполнению на следующий день после принятия решения комиссии.

## **6. Обжалование решения комиссии по трудовым спорам и перенесение рассмотрения индивидуального трудового спора в суд**

6.1. В случае если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок, работник вправе перенести его рассмотрение в суд.

6.2. Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или работодателем в суде в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии.

## **7. Заключительные положения**

При увольнении работника, являющегося членом комиссии, представители работников, работодатель избирают или назначают нового работника в состав комиссии.

**Решение комиссии по трудовым спорам**

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 18» города Чебоксары Чувашской Республики (МБОУ "СОШ № 18" г. Чебоксары)

---

(наименование учреждения)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Рассмотрев заявление \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О. работника)

\_\_\_\_\_, комиссия решила на  
основании \_\_\_\_\_  
(краткое содержание требования работника)

---

(наименование актов с указанием даты их принятия и пунктов, статей)

---

(краткое содержание решения: удовлетворить требования работника, выплатить ему конкретную сумму и т. п.)

Результаты голосования:

«ЗА» – \_\_\_\_\_ человек;

«ПРОТИВ» – \_\_\_\_\_ человек;

«ВОЗДЕРЖАЛИСЬ» – \_\_\_\_\_ человек.

Председатель комиссии

\_\_\_\_\_  
подпись

\_\_\_\_\_  
\Ф.И.О.\

Секретарь комиссии

\_\_\_\_\_  
подпись

\_\_\_\_\_  
\Ф.И.О.\

Подписи членов комиссии, проголосовавших «ПРОТИВ»:

Должность

\_\_\_\_\_  
\Ф.И.О.\

Комментарий: