

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК
ГКДОУ «ДС № 31 «Сказка»
протокол № 04 от 04.04.2016г.
Е. П. Сафронова



УТВЕРЖДЕНО:
приказом заведующей
ГКДОУ №31 «Сказка»
от 04.04.2016г. № 04
И. А. Новикова



**Положение
разрешении трудовых споров
государственного казенного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 31 «Сказка»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение имеет своей целью урегулирование разногласий между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений по вопросам социально-трудовых отношений.

1.2. Положение разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 23 ноября 1995 г. № 175-ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

2. Основные понятия

2.1. Коллективный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работниками и работодателем (далее - стороны) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективного договора, соглашений по вопросам социально-трудовых отношений.

2.2. Примириательные процедуры - рассмотрение коллективного трудового спора с целью его разрешения примирительной комиссией, сторонами с участием посредника, в трудовом арбитраже.

2.3. Представители работников – Совет Учреждения, уполномоченные на представительство, образованные на общем собрании работников Учреждения.

2.4. Представители работодателя - руководитель Учреждения или другие полномочные в соответствии с Уставом Учреждения, иными правовыми актами лица, полномочные органы объединений работодателей, иные уполномоченные работодателем органы.

2.5. Момент начала коллективного трудового спора - день сообщения решения работодателя об отклонении всех или части требований работников или несообщение работодателем в соответствии со ст. 4 ФЗ "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" своего решения, а также дата составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров.

2.6. Причинами споров могут быть:

- недостаточная осведомленность работодателя и работников в трудовом законодательстве, в результате чего оно применяется неверно;
- несовершенство самого законодательства в быстро меняющихся внешних обстоятельствах;
- разногласия между работниками и работодателем по вопросам установления новых или изменения действующих условий труда;
- разногласия между работодателем и советом трудового коллектива.

1. Порядок разрешения коллективного трудового спора

1.1. Разрешение коллективного трудового спора происходит через примирительные процедуры. Последовательность проведения примирительных процедур определена статьей 401 Трудового кодекса РФ, согласно которой порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из следующих этапов:

1.2. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией. 2. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

1.3. Рассмотрение спора примирительной комиссией является обязательным. Затем стороны вправе выбрать ту процедуру, которая кажется им более эффективной. В зависимости от выбора сторон спор может рассматриваться: примирительной комиссией - с участием посредника; примирительной комиссией - трудовым арбитражем; примирительной комиссией - с участием посредника - трудовым арбитражем. В любом случае стороны должны использовать как минимум две примирительные процедуры, чтобы попытаться разрешить спор по взаимному согласию.

2. Выдвижение требований работников учреждения

2.1. Правом выдвижения требований обладают работники и их представители.

2.2. Требования работников учреждения выдвигаются на общем собрании работников большинством голосов. Вместе с выдвижением требований работники избирают своих полномочных представителей для участия в разрешении коллективного трудового спора.

2.3. Представители работников выдвигают требования в порядке, установленном уставом или решением собрания работников, образовавшего представительный орган.

2.4. Руководитель обязан предоставить работникам или представителям работников необходимое помещение для собрания по выдвижению требований и не вправе препятствовать его проведению.

3.5 При выдвижении одинаковых требований различными представителями работников они вправе сформировать единый орган для участия в разрешении данного коллективного трудового спора.

3.6 Требования излагаются в письменной форме и направляются руководителю.

3.7. Рассмотрение требований работников учреждения

Руководитель обязан принять к рассмотрению направленные ему требования работников и сообщить о своем решении представителю работников в письменной форме в течение трех рабочих дней со дня получения требований.

3. Примириительные процедуры

3.1. 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.

3.2. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом. При не достижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора переходят к рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника или к рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

3.3. В поддержку своих требований в ходе разрешения коллективных трудовых споров работники имеют право проводить собрания, митинги, демонстрации, пикетирование в соответствии с законодательством.

3.4. Ни одна из сторон коллективного трудового спора не вправе уклоняться от участия в примирительных процедурах.

3.5. Представители сторон, примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж, обязаны использовать все предусмотренные законодательством возможности для разрешения возникшего коллективного трудового спора.

3.6. Примириительные процедуры проводятся в сроки, предусмотренные ст. 6 - 8 ФЗ "О порядке разрешения коллективных трудовых споров".

В случае необходимости сроки, предусмотренные для проведения примирительных процедур, могут быть продлены по согласованию сторон коллективного трудового спора.

4. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией ГДОУ

4.1. Примириительная комиссия создается в срок до трех рабочих дней с момента начала коллективного трудового спора и оформляется соответствующим приказом руководителя учреждения и решением представителя работников.

4.2. Примириительная комиссия формируется из представителей сторон на равноправной основе.

4.3. Руководитель не вправе уклоняться от создания примирительной комиссии и участия в ее работе.

4.4. Руководитель создает необходимые условия для работы примирительной комиссии.

4.5. Коллективный трудовой спор должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок до 5 рабочих дней с момента издания приказа о ее создании.

4.6. Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон, оформляется протоколом, имеет для сторон обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, которые установлены решением.

4.7. При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны продолжают примирительные процедуры с участием посредника или в трудовом арбитраже.

4.8. При недостижении согласия по поводу использования примирительных процедур после рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией стороны должны приступить к созданию трудового арбитража.

5. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника

5.1. По соглашению сторон для рассмотрения коллективного трудового спора может быть приглашен посредник.

5.2. Порядок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника определяется посредником по соглашению со сторонами коллективного трудового спора.

5.3. Посредник имеет право запрашивать и получать от заведующей необходимые документы и сведения, касающиеся коллективного трудового спора.

5.4. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется в срок до семи календарных дней с момента его приглашения (назначения) и в случае если достигнуто соглашения об урегулировании коллективного трудового спора, в протоколе фиксируются конкретные договоренности и указывается, что спор считается урегулированным (разрешенным). Если соглашение достигнуто лишь по некоторым вопросам или не достигнуто, составляется протокол разногласий, в котором должны найти отражение все оставшиеся разногласия и дальнейшие намерения сторон.

6. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже

6.1. Трудовой арбитраж представляет собой временно действующий орган по рассмотрению коллективного трудового спора, создаваемый сторонами коллективного трудового спора и соответствующим государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров в срок не позднее 3-х рабочих дней с момента окончания рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией или посредником.

6.2. Трудовой арбитраж формируется по соглашению сторон в составе трех человек из числа трудовых арбитров, рекомендованных соответствующим государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров или предложенных сторонами коллективного трудового спора.

В состав трудового арбитража не могут входить представители сторон коллективного трудового спора.

6.3. Создание трудового арбитража, его состав, регламент, полномочия оформляются соответствующим решением заведующей, представителя

работников и соответствующим государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров.

6.4. Коллективный трудовой спор рассматривается в трудовом арбитраже с участием представителей сторон в срок до 5 рабочих дней со дня его создания.

6.5. Трудовой арбитраж рассматривает обращения сторон; получает необходимые документы и сведения, касающиеся коллективного трудового спора; информирует в случае необходимости органы государственной власти и органы местного самоуправления о возможных социальных последствиях коллективного трудового спора; разрабатывает рекомендации по существу коллективного трудового спора.

Рекомендации трудового арбитража по урегулированию коллективного трудового спора передаются сторонам в письменной форме и приобретают для сторон обязательную силу, если стороны заключили соглашение в письменной форме об их выполнении.

8. Гарантии работников в связи с разрешением коллективного трудового спора

8.1. Члены примирительной комиссии, посредники, трудовые арбитры на время участия в разрешении коллективного трудового спора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более 3-х месяцев в течение года.

8.2. Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители профсоюзов, их объединений, органов общественной самодеятельности не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены по инициативе администрации без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа.

9. Соглашение в ходе разрешения коллективных трудовых споров

9.1. Соглашение, достигнутое сторонами в ходе разрешения коллективного трудового спора, оформляется в письменной форме и имеет для сторон обязательную силу. Контроль за его исполнением осуществляется сторонами коллективного трудового спора.