

Положение о Согласительной комиссии по разрешению индивидуальных трудовых споров

1. Общие положения

1. Согласительная комиссия по разрешению индивидуального трудового спора (далее – Согласительная комиссия) является постоянно действующим органом образуется из равного числа представителей Профкома и администрации организации.

Количественный состав членов Согласительной комиссии должно быть не менее двух человек от каждой из сторон.

2. Представители Профкома выделяются в Согласительную комиссию постановлением Профкома из числа членов профсоюза, а представители администрации – приказом руководителя организации.

3. Состав Согласительной комиссии помещается на видном месте для сведения работников.

4. Согласительная комиссия образуется на срок до 3 лет, то есть на срок действия коллективного договора либо соглашения о социальном партнерстве. В течение этого срока стороны могут заменять своих представителей в порядке, установленном для формирования состава Согласительной комиссии, полномочия всех представителей истекают одновременно с истечением срока, на который образована Согласительная комиссия.

5. Обязанности председателя и секретаря на каждом заседании Согласительной комиссии выполняются поочередно представителем Профкома и представителем Работодателя. При этом обязанности председателя и секретаря на одном и том же заседании не могут выполняться представителями одной стороны.

На каждом заседании Согласительной комиссии сторонами назначаются председатель и секретарь следующего заседания, на которых возлагается подготовка и созыв заседания.

6. Техническое обслуживание Согласительной комиссии (делопроизводство, хранение дел, подготовка и выдача выписок из протоколов заседаний и пр.) осуществляется Работодателем. Руководитель организации своим приказом назначает работника, на которого возлагается работа по техническому обслуживанию Согласительной комиссии.

7. Делопроизводство Согласительной комиссии ведется отдельно от общего делопроизводства в особом разделе номенклатуры дел.

2. Вопросы, рассматриваемые Согласительной комиссией

8. Согласительная комиссия является обязательным досудебным первичным органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих в организации между работниками и Работодателем. Согласительная комиссия вправе рассматривать все без исключения, возникающие индивидуальные трудовые споры.

9. Согласительная комиссия рассматривает споры работников, связанные с применением трудового законодательства, коллективного договора, соглашений и иных локальных правовых актов, трудовых договоров, в том числе об (о):

1) оплате труда;

2) переводе на другую работу и перемещении на другое рабочее место;

3) оплате труда, в том числе при совмещении должностей, временном замещении отсутствующего работника, совместительстве, за работу в сверхурочное, ночное время, выходные и праздничные дни;

4) праве на получение и размере причитающихся работнику вознаграждений, предусмотренных действующей системой оплаты труда;

- 5) выплате компенсаций и предоставлении гарантий;
 - 6) возврате денежных сумм, удержанных из заработной платы работника;
 - 7) предоставлении отпусков;
 - 8) выдаче специальной одежды, специальной обуви, средств индивидуальной защиты, лечебно-профилактического питания.
 - 9) выплате заработной платы за время вынужденного прогула или разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы в связи с незаконным переводом;
 - 10) взыскании заработной платы, включая надбавки, предусмотренные системой оплаты труда;
 - 12) применении дисциплинарных взысканий;
 - 13) неправильных или неточных записях в трудовой книжке сведений о заключении или изменении трудового договора, если эти записи не соответствуют приказу (распоряжению) или иным предусмотренным законодательством документам.
 - 14) восстановлении на работе, об изменении даты и формулировки причины увольнения;
 - 15) возмещении причиненного материального ущерба;
 - 16) соблюдении режима рабочего времени и времени отдыха;
 - 17) отмене решений аттестационной комиссии;
- Согласительная комиссия является обязательным органом по рассмотрению других индивидуальных трудовых споров, связанных с применением трудового законодательства, коллективного и трудовых договоров, актов Работодателя.

3. Порядок работы Согласительной комиссии

10. Трудовой спор рассматривается Согласительной комиссией, если работник не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с администрацией организации.

11. Прием заявлений, поступающих в Согласительную комиссию, производится Работодателем. За счет и на бланках Работодателя ведется переписка с гражданами и организациями от имени Согласительной комиссии (направление вызовов, дача ответов и т.п.). Все расходы по работе Согласительной комиссии несет Работодатель.

12. Работники могут обращаться в Согласительную комиссию:

- по спорам о восстановлении на работе – до истечения одного месяца со дня вручения копии акта Работодателя о прекращении трудового договора;
- по другим трудовым спорам – в течение одного года с того дня, когда работник или Работодатель узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Течение срока обращения по рассмотрению индивидуальных трудовых споров приостанавливается в период действия договора о медиации по рассматриваемому трудовому спору, а также в случае отсутствия Согласительной комиссии до ее создания.

При пропуске по уважительным причинам установленного срока Согласительная комиссия может его восстановить.

13. Согласительная комиссия обязана рассматривать трудовые споры в 15-дневный срок со дня регистрации заявления.

14. Работник, по заявлению которого рассматривается трудовой спор, должен быть приглашен на заседание Согласительной комиссии не позднее, чем за три дня.

15. Заседания Согласительной комиссии проводятся в такое время, чтобы члены Согласительной комиссии, заинтересованный работник, а также свидетели и приглашенные специалисты и эксперты могли присутствовать на заседании в удобное для них время.

16. Все споры должны рассматриваться Согласительной комиссией в присутствии работника, подавшего заявление. Заочное рассмотрение спора допускается лишь по письменному заявлению работника.

При неявке работника на заседание Согласительной комиссии рассмотрение его заявления откладывается до следующего заседания. При вторичной неявке работника без уважительных причин Согласительная комиссия может вынести решение о снятии данного заявления с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление вновь.

17. Согласительная комиссия имеет право вызывать на заседание свидетелей, поручать отдельным лицам проведение технических и бухгалтерских проверок, требовать от администрации представления документов и расчетов, направлять запросы и пользоваться консультациями государственных и вышестоящих профсоюзных органов.

18. В начале заседания Согласительной комиссии заинтересованный работник имеет право заявить мотивированный отвод любому члену Согласительной комиссии, участвующему в заседании. В этом случае рассмотрение спора переносится на другое время, устанавливаемое Согласительной комиссией.

19. Вопрос об удовлетворении отвода решается:

- а) в отношении представителя администрации – руководителем организации;
- б) в отношении представителя профсоюза – Профкомом.

Руководитель издает приказ, а профком принимает решение, которым удовлетворяется либо не удовлетворяется заявление об отводе. Вместо отведенного члена Согласительной комиссии может быть выделен другой представитель.

Отвод действителен только для заседаний Согласительной комиссии по рассмотрению заявления данного работника.

20. Согласительная комиссия правомочна принимать решение, если на ее заседании присутствует не менее 2/3 всех членов Согласительной комиссии.

Решения Согласительной комиссии принимаются по соглашению между всеми представителями Профкома и представителями администрации, участвующими в заседании, имеют обязательную силу и в каком-либо утверждении не нуждаются.

Решения Согласительной комиссии должны быть мотивированы и основаны на действующем законодательстве, коллективном и трудовом договорах, соглашениях, правилах, положениях и инструкциях.

В решениях Согласительной комиссии по денежным требованиям должна быть указана точная сумма, причитающаяся работнику.

Решение Согласительной комиссии в течение двух рабочих дней направляется Работодателю и заявителю.

21. На каждом заседании Согласительной комиссии обязательно ведется протокол. Протокол подписывается после окончания заседания председателем и секретарем. При не достижении соглашения в протоколе заседания Согласительной комиссии излагаются предложения каждой стороны и отмечается, что соглашение не состоялось.

К протоколу прикладываются материалы проверок, письменные объяснения, заключения, переписка и иные документы, полученные Согласительной комиссией в ходе рассмотрения спора.

22. Если при рассмотрении спора в Согласительной комиссии соглашение между представителями Профкома и представителями администрации не было достигнуто, работник имеет право обратиться с заявлением о разрешении спора в суд.

23. В случае несогласия работника с решением по трудовому спору, вынесенным Согласительной комиссией, работник может обратиться с заявлением о разрешении трудового спора в суд.

4. Порядок исполнения решений Согласительной комиссии

24. Решения Согласительной комиссии подлежат исполнению администрацией организации в срок, указанный в решении. Решение о восстановлении на работе исполняется немедленно

25. Работнику, восстановленному на прежней работе, выплачивается средняя заработная плата за все время вынужденного прогула (отстранения от работы) или разница в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы при незаконном переводе на другую работу, но не более чем за шесть месяцев.

26. При задержке Работодателем исполнения решения о восстановлении на работе Согласительная комиссия выносит решение о выплате работнику средней заработной платы или разницы в заработной плате за время задержки исполнения решения.

5. Порядок вынесения и исполнения решений по отдельным спорам

27. В случаях незаконного перевода, перемещения, изменения существенных условий труда либо отстранения от работы работник подлежит восстановлению на прежней работе, на прежнем рабочем месте и ему восстанавливаются прежние существенные условия труда.

Перемещение должно быть обосновано производственными, организационными или экономическими причинами.

Перевод и перемещение работника, в том числе произведенные с согласия работника, считаются незаконными, если это противопоказано ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением или требованием законодательства (запрет применения труда отдельных категорий работников, в частности женщин и несовершеннолетних).

Не может быть признан прогулом отказ работника приступить к работе, на которую он был переведен с нарушением закона.

При отсутствии доказательств, подтверждающих обоснованные производственные, организационные или экономические причины, изменение существенных условий труда является незаконным.

28. При вынесении решения о восстановлении на работе, Согласительная комиссия одновременно принимает решение о выплате работнику среднего заработка за время вынужденного прогула или разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы.

29. Разрешая спор о применении к работнику мер дисциплинарного взыскания, Согласительная комиссия может отменить взыскание, наложенное незаконно или не соответствующее тяжести проступка.

Однако Согласительная комиссия не может заменить одну меру другой мерой взыскания, поскольку в соответствии со ст. 65 ТК РК право выбора меры дисциплинарного взыскания принадлежит Работодателю.

30. Решение о восстановлении на работе незаконно переведенного на другую работу работника подлежит немедленному исполнению.

31. При рассмотрении споров о взыскании денежных сумм Согласительная комиссия может принять решение о возврате невыплаченных и незаконно удержанных сумм работнику за период, не превышающий трех лет до момента обращения в Согласительную комиссию.

32. Суммы, взысканные с Работодателя, выплачиваются работнику в срок, установленный для выплаты заработной платы, ближайший после вынесения решения Согласительной комиссией.

6. Гарантии работы членов Согласительной комиссии

33. Работникам, избранным в состав Согласительной комиссии, за время работы Согласительной комиссии сохраняется средняя заработная плата.

34. Наложение дисциплинарных взысканий и увольнение по инициативе нанимателя членов Согласительной комиссии (если они являются членами профсоюза) допускается только с предварительного согласия Профкома.

35. Заключение (продление) трудовых договоров с членами Согласительной комиссии допускается на срок не менее срока их полномочий.

ПРОТОКОЛ № ____
заседания согласительной комиссии по индивидуальным трудовым спорам

(полное наименование организации)

« ____ » _____ 20 ____ г.

г. _____

На заседании присутствуют члены согласительная комиссия по разрешению индивидуальных трудовых споров в составе:

от Работодателя

1. _____;
2. _____;
3. _____.

от Профкома

1. _____;
2. _____;
3. _____.

Председатель _____.

Секретарь _____.

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. Заявление _____
(Ф.И.О., должность работника)

о (об) _____
(краткое содержание заявления)

Слушали: Заявление _____
(Ф.И.О., должность работника)

о (об) _____
(содержание заявления)

Заявитель извещен о дне заседания « ____ » _____ 20 ____ г. и присутствует.

Отвод заявлен (не заявлен) _____
(кому)

Отвод удовлетворен (не удовлетворен).

Объяснения заявителя _____.

Объяснения свидетелей _____.

Решили: _____.

Председатель

(подпись, фамилия и инициалы)

Секретарь

(подпись, фамилия и инициалы)

РЕШЕНИЕ
согласительной комиссии по разрешению индивидуальных трудовых споров

(полное наименование организации)

«___» _____ 20__ г.

г. _____

Согласительная комиссия по разрешению индивидуальных трудовых споров в составе:

от Работодателя

1. _____;
2. _____;
3. _____.

от Профкома

1. _____;
2. _____;
3. _____.

Председатель _____.

Секретарь _____.

рассмотрев на своем заседании заявление _____
(Ф.И.О., должность работника, дата рождения заявителя)

о (об) _____
(краткое содержание заявления)

УСТАНОВИЛА:

(содержание спора и мотивированные выводы)

Руководствуясь ст. 160-161 Трудового кодекса Республики Казахстан, согласительная комиссия по разрешению индивидуальных трудовых споров

РЕШИЛА:

1. _____
(конкретное решение по спору)

2. Настоящее решение должно быть исполнено в срок, до «___» _____ 20__ г.

Председатель

(подпись, фамилия и инициалы)

Секретарь

(подпись, фамилия и инициалы)